

GUIA D'ORIENTACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

[publicacions]
urv

Guia d'orientació per a l'ocupació

[publicacions] urv

Tarragona, 2013

La *Guia d'orientació per a l'ocupació* és una eina elaborada pel Centre d'Atenció als Estudiants (CAE) que fan servir els orientadors en les sessions d'orientació individualitzades als estudiants. Podeu enviar-nos qualsevol aportació per millorar i actualitzar-ne el contingut per correu electrònic a l'adreça cae@urv.cat.

Edita:
Publicacions URV

1a edició: juliol de 2013
ISBN: 978-84-695-8149-0
Dipòsit legal: T-980-2012

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474
www.urv.cat/publicacions
publicacions@urv.cat

Índex

Presentació 7

A. Autoavaluació i autoanàlisis: elaboració del projecte professional i el pla de carrera 9

1. Coneixement d'un mateix.......11
   1.1 Autoconeixement.......11
   1.2 Les competències professionals.......18
2. Construcció del projecte professional.......29
   2.1 El projecte professional.......29
   2.2 Pla de millora de la teva ocupabilitat.......39
   2.3 La importància de les pràctiques en el projecte professional.......42

B. I ara què? Les opcions en finalitzar els estudis 51

3. Coneixement de les opcions professionals.......53
   3.1 Mercat de treball i empresa.......53
   3.2 L'ocupabilitat.......60
   3.3 Estudi de l'entorn sociolaboral: els titulats de la URV.......66
   3.4 Continuar estudiant: estudis de màster i doctorat.......75
   3.5 Treball a l'estranger.......79
   3.6 L'autoocupació.......85
   3.7 Guia per a emprenedors.......95

C. La recerca de feina 107

4. Promoció d'un mateix.......109
   4.1 Eines de recerca de feina: el currículum i les cartes de presentació 109
   4.2 Identitat digital: *networking* i eines professionals 2.0.......124
   Casos i exemples.......138
5. Recerca d'portunitats.......142
   5.1 Principis de la recerca d'ocupació.......142
   5.2 Canals de recerca de feina.......152
6. Processos de selecció.......173
   6.1 L'entrevista de selecció.......173

D. La presa de decisions 191

7. Les ofertes de treball 193

7.1 Anàlisi d'una oferta d'ocupació: aspectes legals 193

7.2 Negociació d'una oferta de treball 211

E. Planificació de la vida laboral 221

8. La carrera professional i el seu desenvolupament 223

8.1 El desenvolupament personal i professional 223

Glossari terminològic en l'àmbit d'orientació professional 233

Presentació

Aquesta guia vol solucionar els dubtes que tenen els estudiants universitaris que aspiren a una inserció laboral adient per a la formació assolida. El desenvolupament d'un treball concret suposa traslladar els coneixements i les habilitats adquirides a unes tasques específiques, que en el món actual estan en permanent evolució. El suport que la Universitat Rovira i Virgili dóna als seus estudiants inclou, de manera significativa, una atenció envers tots els elements que es posen en joc en les diferents fases de consecució d'un lloc de treball. Per això, el contingut d'aquesta guia, elaborada de manera coordinada per diversos serveis de la URV, facilita a l'estudiant un conjunt de recursos tant per transitar amb seguretat per les diverses vies que condueixen a la inserció laboral com per afrontar l'activitat professional.

En conjunt, es pretén donar resposta al canvi de paradigma que s'ha produït respecte al rol tradicional de les universitats: la formació universitària ja no és l'etapa final d'un procés d'acumulació de coneixements, sinó una fita més en la consecució de les capacitats i habilitats que permeten apropar-se al coneixement innovador i a la seva aplicació pràctica.

Com assenyalava, el document que us presento és fruit del treball d'un conjunt de persones, la qual cosa ha permès reunir un ampli ventall de temes, tractats amb rigor per cadascun dels àmbits més directament implicats. Així, la guia està estructurada en cinc grans apartats, que abasten des de l'elaboració del projecte professional i el pla de carrera fins a les opcions en finalitzar els estudis, la recerca de feina i la presa de decisions, així com la planificació de la vida laboral. En tots aquests apartats s'aporta una acurada anàlisi global, a la qual s'afegeixen elements pràctics i d'accés a recursos externs de caràcter molt útil.

De ben segur que la informació que conté permetrà als estudiants disposar d'una àmplia visió per assolir una bona inserció professional, la qual no està exempta d'una formació al llarg de la vida. Els valors, les competències i les destreses rebuts en la formació superior ha de permetre els estudiants afrontar amb plenes garanties la seva participació activa en el desenvolupament social, econòmic i cultural.

Finalment, agraeixo la tasca de coordinació realitzada pel Centre d'Atenció al Estudiants i, en concret, la feina de les Sres. Patrícia Olivé i Margarita

Rebenaque, així com la participació del Servei de Recursos Educatius, el Centre Internacional, l'Observatori de l'Ocupació, l'Escola de Postgrau i Doctorat, el Centre de Formació Permanent de la FURV i la Càtedra d'Emprenedoria i de l'Empresa Inspira Project. Vull agrair d e manera especial tots aquests òrgans la seva dedicació i el seu entusiasme a l'hora de preparar aquest material.

FRANCESC XAVIER GRAU VIDAL
Rector de la URV

A. Autoavaluació i autoanàlisis: elaboració del projecte professional i el pla de carrera

1. CONEIXEMENT D'UN MATEIX

1.1 AUTOCONEIXEMENT

Introducció

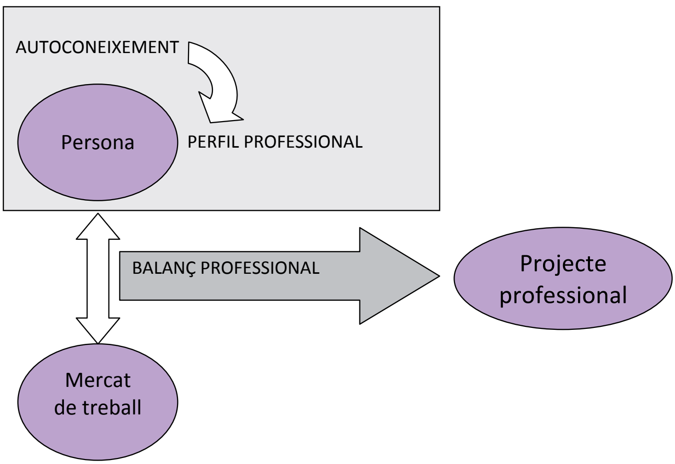
L'autoconeixement és el procés de reflexió que ens permet reunir i recopilar informació útil sobre nosaltres mateixos: com som, què ens agrada, per a què servim, quines coses sabem fer i amb quines tenim més dificultat, com ens relacionem amb els altres i amb l'entorn, com reaccionem davant de les diferents situacions de la vida, etc.

Per a l'orientació professional, el resultat de l'autoconeixement que l'estudiant ha de fer de si mateix ha de respondre a les preguntes següents: Com sóc? Què sé? Què vull fer? Què sóc capaç de fer? Què estic disposat/ada a fer?

El balanç professional

El balanç professional és la part del procés d'orientació professional en la qual es contrasten les característiques de la persona amb els requeriments i la situació del mercat de treball, amb l'objectiu de definir un projecte professional amb possibilitats d'èxit.

Un balanç professional contempla dues dimensions: l'autoconeixement (el coneixement del propi perfil professional) i la valoració del grau d'ajust del perfil professionals a les tendències i demandes del mercat de treball.



El perfil professional i el mercat de treball són dimensions variables. Així com els interessos poden canviar i les competències de les persones poden desenvolupar-se, el mercat de treball varia constantment, i es veu afectat pels canvis de l'entorn socioeconòmic. Per aquest motiu és imprescindible fer una revisió continuada del projecte professional i identificar els desajustos produïts entre el propi projecte i el mercat laboral.

Quan és necessari fer un balanç professional?

Un balanç professional és útil en qualsevol moment de la nostra carrera professional. El model de gestió de la carrera professional ha canviat des d'un model tradicional amb un únic objectiu professional al llarg de la vida a un model més contemporani, on es produeixen diversos canvis i reorientacions en la vida laboral d'una persona.

Aquestes modificacions de la trajectòria professional poden ser el resultat de canvis en les motivacions de la persona o de les transformacions del mercat de treball. És en aquests moments de canvi quan es fa especialment necessària la realització d'un balanç professional.

Si et trobes en alguna de les situacions següents ets un candidat idoni per començar un bon procés de balanç professional:

- *Has acabat els estudis i busques la teva primera feina?*

Saps de què vols treballar? Coneixes quines sortides professionals poden ser-te més interessants? Entendre quins són els teus interessos i les teves aptituds i saber com s'emmarquen en el mercat de treball possibilita l'elecció d'un bon objectiu professional.

- *Busques canviar d'àmbit professional?*

Tens clars els teus objectius? Necessites conèixer quines són les competències que has desenvolupat i podries aplicar en un nou àmbit professional? Clarificar els objectius i prendre consciència de quines són les competències i el *know-how* que pots aplicar en nous horitzons professionals permet emprendre els processos de reorientació amb més possibilitats d'èxit.

• *Busques créixer professionalment?*

Un balanç de competències i una anàlisi de quins són els teus valors i motivacions permet veure si ha arribat el moment de plantejar-te una millora professional.

• *T'has quedat a l'atur?*

En general, qualsevol moment de transició professional implica la necessitat de realitzar un balanç professional. Potser és el moment de plantejar-te un canvi fent alguna cosa diferent; o vols continuar fent el mateix que fins ara? Vols saber com aplicar els teus coneixements i competències a un nou àmbit professional?

L'autoconeixement

L'autoconeixement o l'autoavaluació és el procés de reflexió i anàlisi del propi perfil professional. Els ingredients que integren el coneixement del perfil professional són els següents:

1. Els interessos professionals
2. Les motivacions vers el treball
3. Els coneixements i les competències professionals

A continuació es desgranen, un per un, tots aquests factors i la seva importància en el procés d'autoconeixement.

1. Els interessos professionals

Els *interessos professionals* són l'expressió de la personalitat i les preferències d'una persona aplicades a l'elecció de la seva vida professional. Conèixer els camps professionals pels quals tenim preferència (el nostre perfil d'interessos professionals) és el primer pas en qualsevol procés d'orientació professional.

El perfil d'interessos d'una persona és una combinació de diferents camps d'interès d'activitats professionals i nivells de preferència. Aquest perfil personalitzat pot reflectir-se gràficament en el resultats d'alguns tests com el que pots realitzar si entres en aquest enllaç*: Test d'Interessos de Porta22*.

Quan coneixem el perfil d'interessos d'una persona, podem contrastar-ne el grau de concordança amb el perfil dels interessos d'una ocupació concreta. És a dir, podem buscar la relació entre els seus camps d'interès i els àmbits d'activitat professional d'una ocupació en particular, segons la natura de les funcions d'aquesta ocupació.

2. Les motivacions vers el treball

Les motivacions vers el treball són els principis i valors que guien la nostra conducta i les decisions que prenem en el nostre acompliment professional. Són les atribucions que cada persona dóna al treball, i es troben a la base de les seves creences i esquemes mentals. Per tant, són elements molt personals i difícilment modificables.

El seu coneixement és fonamental per al nostre benestar personal i per a l'ajust amb la nostra empresa i els requeriments del lloc de treball. Si som conscients de les nostres motivacions envers el treball podem anticipar-nos als canvis, tant dels nostres interessos com de l'entorn laboral. Aleshores, podrem gestionar millor la nostra carrera professional.

De la mateixa manera que passa amb els interessos, el perfil de motivacions vers el treball d'una persona no inclou només un únic valor, sinó una combinació de diferents factors i nivells de preferència que dibuixen un perfil personal.

Les motivacions envers el treball es poden entendre com les necessitats que requereix una persona per aconseguir el màxim grau possible de benestar personal si són satisfetes.

La possibilitat de satisfer aquestes necessitats depèn de tres factors:

- Els valors implícits d'una ocupació.
- La cultura de l'organització o de l'entorn.
- El context general on es troba l'organització.

A priori es poden preveure quins són els valors implícits d'una ocupació, encara que no podem conèixer amb profunditat els valors de la cultura organitzacional i del context. No obstant això, les motivacions envers el treball són el full de ruta de la nostra carrera professional: conèixer-los i aprendre a identificar les nostres necessitats ens permetrà prendre les decisions adequades i saber corregir el destí, si és necessari.

3. Les competències professionals i els coneixements

És el conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals considerats en un sentit molt ampli que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

1) Competències tècniques/professionals
2) Competències de base
3) Competències transversals

Atès que en el moment actual i des de fa uns quants anys, amb el procés de la convergència a l'espai europeu d'educació superior (EEES), es dóna molta importància a les competències en els plans d'estudis de la formació universitària, creiem que és important tractar aquest tema de forma independent.

Model de competències de la URV

La URV ha adoptat un model de competències que s'estructura en competències específiques (A), transversals (B) i nuclears (C). Aquest model es va definir el 2003 en consonància amb el model docent de la URV (Plà Estratègic de Docencia, PLED, 2003) i els descriptors de Dublín. Es va començar a implantar a les titulacions a partir del curs 2003-04 a través del procés d'adaptació de les titulacions a l'EEES.

Competències específiques (A). Es volen desenvolupar i definir en funció de la disciplina específica. Estan relacionades amb el "saber i el saber fer". Són les definides tradicionalment a l'entorn acadèmic.

Competències transversals (B). Són competències que tenen a veure amb aspectes de caire actitudinal, és a dir, amb el "saber ser" i el "saber estar".

B1 Aprendre a aprendre.
B2 Resoldre problemes complexos de forma efectiva.
B3 Aplicar el pensament crític, lògic i creatiu, demostrant capacitat d'innovació.
B4 Treballar de forma autònoma amb responsabilitat i iniciativa.
B5 Treballar en equip de forma cooperativa i responsabilitat compartida.
B6 Comunicar informació, idees, problemes i solucions de manera clara i efectiva en públic o en àmbits tècnics concrets.
B7 Tenir sensibilització en temes mediambientals.
B8 Gestionar projectes tècnics o professionals.

Competències del currículum nuclear (C). Pertanyen al currículum nuclear dels estudis. És a dir, competències que haurien de desenvolupar tots els titulats de la URV.

C1 Dominar en un nivell intermedi una llengua estrangera, preferentment l'anglès.
C2 Utilitzar de manera avançada les tecnologies de la informació i la comunicació.
C3 Gestionar la informació i el coneixement.
C4 Expressar-se correctament de manera oral i escrita en una de les dues llengües oficials de la URV.

C5 Comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà/ana i com a professional.

C6 Definir i desenvolupar el projecte acadèmic i professional que es planteja a la Universitat.

Per veure'n més informació, podeu consultar el quadern .

Bibliografia web

Autoconocimiento. Monografía para la búsqueda de trabajo
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/PSE/orientacionyatenciondiversidad/orientacion/PublicacionesI/1164098580331_autoempleo.pdf>

Programa d'Orientació: Eines de reflexió per a una bona presa de decisions
<http://www.terra.es/personal2/arc46b/guiaperfilpersonal.htm>

Cuestionario de autoevaluación: Valores de trabajo
<http://www.fastennetwork.org/Uploads/B9573552-2A8E-411B-9D2F-96EA63D25A96.pdf>

Descubriendo intereses
<http://www.mi-carrera.com/descubr.html>

Test d'identificació d'interessos professionals universitaris:
<http://www.aplicaciones.info/utiles/optestun.htm>

Test d'interessos i motivacions:
<http://www.uanl.mx/utilerias/test/>

Test d'orientació vocacional:
<http://www.univafu.edu.mx/pagina02/test/index.htm>

Test "Maneres de triar una professió":
<http://www.guiadeocupaciones.info/MAIN/V.HTM>

Test d'interessos professionals:
<http://inprega.dnsalias.org/sql/tiv.php>

La definición del proyecto profesional
<http://campus.monster.es/articulos/proyecto/>

Test d'orientació professional:
<http://www.xtec.es/~jcruz/recursos/c_tests.html>

Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>

Bibliografia

Blanco Prieto, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Esic ediciones.

Dawis, René V.; Lofquist, Lloyd H.; Weiss, David J. (1988). *A theory of work adjustment*. Ed. Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Echevarría Samanes, Benito (2008). *Orientación profesional*. Editorial UOC.

Figuera Gazo, Pilar; Rodríguez Moreno, María Luisa (2007). *Reflexiones en torno al balance de competencias: Concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional*. Ed. Universitat de Barcelona.

Gangloff, Bernard (2000). *Les compétences professionelles: descriptif, mesure et développment*. Ed. L'Harmattan.

Holland, John L. (1997). *Making vocational choices: A theory of work*. Psychological Assessment Resources.

Leider, Richard J.; Shapiro, David A. (2001). *El trabajo ideal: descubre cuál es tu verdadera vocación*. Ed. Paidós.

Mertens, L. OIT/Cinterfor (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Montevideo.

Tierno Jiménez, Bernabé; Tierno Centella, Jesús (2002). *Desarrollo de valores en el trabajo*. La Esfera de los Libros.

1.2 LES COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

Introducció

Entenem la competència professional com aquell conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

El model de competències està sent clau en el nou marc organitzacional i de desenvolupament del mercat laboral, atès que és un model que permet que les persones recuperin els seus propis recursos i puguin transferir-los i posar-los en pràctica en el desenvolupament d'una ocupació determinada.

Des d'aquesta perspectiva ens trobem amb tres aspectes clau de les competències:

- Saber identificar i conèixer a fons les pròpies competències.
- Aprendre a reconèixer amb precisió quines són les característiques fonamentals i els requeriments específics de l'entorn on s'haurà d'actuar.
- Saber seleccionar i combinar els recursos més idonis per generar estratègies de resposta adients.

Les competències han estat classificades de moltes formes en funció de la necessitat de qui n'ha estat l'autor i del seu enfocament.

Les competències segons el model ISFOL

Segons aquest model, el conjunt de competències s'organitza en tres grans blocs:

- Competències tècniques-professionals
- Competències de base
- Competències transversals

1) Competències tècniques-professionals

Fan referència als coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral, i es defineixen a través de l'anàlisi funcional d'una professió o lloc de treball o a través d'un certificat de professionalitat.

Aquestes competències es podran desenvolupar en la pràctica laboral de l'ocupació concreta o a partir de formacions tècniques específiques, tant en la seva vessant més pràctica com teòrica.

Sempre que es vulgui canviar d'ocupació s'ha de revisar si els coneixements i l'experiència que es té encaixen amb el perfil requerit segons el propi objectiu professional.

2) Competències de base

Fan referència als coneixements instrumentals relacionats amb el mercat laboral, com el coneixement bàsic del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per poder tenir accés a una ocupació.

Els tipus de competències de base són:

a) Competències d'accés a l'ocupació

- Conèixer els drets i les obligacions bàsiques en les relacions laborals.
- Tenir un coneixement general de les condicions laborals que ofereixen els sectors més propers al propi perfil professional.
- Saber planificar-se i conèixer i utilitzar les tècniques de recerca de feina adients.
- Conèixer i saber utilitzar els recursos d'ocupació, orientació i formació del territori.

b) Competències instrumentals bàsiques

- Conèixer l'entorn laboral i social del territori.
- Tenir la capacitat requerida de lectoescriptura i càlcul funcional.
- Tenir la capacitat requerida de comprensió oral.
- Tenir la capacitat requerida de destreses psicomotrius.

c) Competències instrumentals específiques

- Informàtica i noves tecnologies de la comunicació.
- Idiomes.
- Carnet de conduir.
- Altres.

Es pot dir que aquestes competències s'adquireixen a través dels estudis secundaris obligatoris, però també es poden desenvolupar a partir de l'experiència laboral, la recerca de feina i a través de formació bàsica instrumental específica.

En tot cas, i com ja s'ha indicat, depenent del context cultural es poden donar variacions en aquest sentit, ja que hi poden haver competències que siguin considerades instrumentals bàsiques i apreses a la secundària aquí però no en altres indrets.

3) Competències transversals

Fan referència al conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessàries per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Aquestes competències tenen un caràcter transversal en moltes ocupacions i contextos, i un elevat component cognitiu.

A continuació es presenta la classificació de les competències transversals en tres grups, amb algunes competències concretes vinculades. Partint de la idea que la competència fa referència a un conjunt integrat i que els elements competencials estan en contínua interacció, la seva classificació s'ha d'entendre com una manera de fer més aclaridora la seva anàlisi i conceptualització.

A) Competències transversals d'identificació

Són aquelles competències relacionades amb l'anàlisi tant de les pròpies capacitats com de les característiques de l'entorn laboral. Aquestes competències implicarien, per exemple, la capacitat d'identificar els propis punts febles i les potencialitats, identificar les característiques i els requeriments del context i generar estratègies de resposta satisfactòries per a la persona, etc. Una bona capacitat de diagnosi facilitarà i permetrà relacionar-se amb els altres i l'entorn, i afrontar problemes i situacions de manera eficaç.

Els tipus de competències transversals d'identificació són els següents:

- *Identificació i valoració de les pròpies capacitats.* Capacitat de reconèixer potencialitats i límits personals, en relació amb l'àmbit laboral, i de construir una imatge professional realista i positiva valorant i confiant en les capacitats pròpies.
- *Disposició a l'aprenentatge.* Conèixer i definir els propis interessos de formació en relació amb un objectiu laboral. Saber identificar els dèficits formatius que puguin afectar el desenvolupament de les tasques i mantenir una actitud positiva cap a l'aprenentatge per millorar les capacitats professionals.
- *Situar-se en el context laboral.* Saber identificar les característiques i els requeriments principals del context laboral immediat —l'ocupació, el lloc de treball, el perfil professional, etc.— per poder generar estratègies professionals que afavoreixin l'obtenció de resultats positius per a la persona i per a l'empresa.

B) Competències transversals de relació

Són aquelles competències que incorporen un ampli ventall de processos relatius, com establir una relació amb altres persones i amb l'entorn. Relacionar-se eficaçment amb els altres suposa el desenvolupament d'un conjunt d'habilitats de naturalesa soci emocional (domini de l'expressió de les emocions i sentiments, gestió del conflicte, etc.) i d'estils de comportament que es posen en joc durant la interacció. Són competències relacionals la capacitat de comunicació, de relació interpersonal, de treball en equip, d'escolta, d'expressió, de diàleg, de cooperació, etc.

Els tipus de competències transversals de relació són els següents:

- *Comunicació*. Saber expressar i presentar els propis pensaments i idees de manera clara i saber escoltar i entendre els altres.
- *Relació interpersonal*. Saber relacionar-se satisfactòriament amb les companyes i els companys de treball i poder respondre correctament davant les persones que hi ha per sobre en l'estructura organitzacional de l'empresa, mantenint una actitud assertiva en les relacions.
- *Treball en equip*. Col·laborar i cooperar en la realització de les tasques dins d'un equip, entenent que es treballa per un objectiu comú.

C) Competències transversals d'afrontament

Són aquelles competències referides al conjunt de capacitats que, integrades amb les de diagnosi i relació, permeten a la persona intervenir sobre un problema o una situació nova amb més probabilitats de solucionar-la. Fan referència a un conjunt de competències que permeten la construcció i la posada en marxa d'estratègies d'acció, amb la finalitat d'assolir els objectius personals i aquells previstos a la tasca. Són competències relatives a la capacitat de resolució de problemes, la capacitat de negociació, etc.

Els tipus de competències transversals d'afrontament són els següents:

- *Responsabilitat*. Disposició per implicar-se en el lloc de treball, valorant-lo com a expressió de la competència professional.
- *Adaptabilitat*. Capacitat de generar estratègies de resposta als canvis de l'entorn de treball i a les noves exigències de l'ocupació, que afavoreixin l'obtenció de resultats positius per a la persona, davant un ampli ventall de situacions laborals.
- *Organització del propi treball*. Tenir una visió clara del conjunt de les tasques relacionades amb el propi lloc de treball i poder executar-les

amb els recursos i els terminis previstos. Poder desenvolupar-les de manera independent.

– *Negociació*. Buscar acords satisfactoris per a les parts i apropar posicions, sempre que sigui possible, davant situacions de conflicte en les relacions interpersonals i del context laboral.
– *Gestió de situacions d'estrès*. Saber generar estratègies de resposta positiva davant les situacions de dificultat, sobrecàrrega de tasques i conflicte que poden aparèixer en relació amb el lloc de feina.

Les competències segons el Projecte Tuning

Tuning Educational Structures in Europe és un projecte pilot que vol respondre a la demanda d'un espai europeu, coherent, compatible, competitiu i atractiu tant per als estudiants europeus com per als estudiants d'altres continents.

A la Declaració de Bolonya (1999) i de Praga (2001) es menciona la necessitat d'aprofundir en la cooperació entre les institucions de l'educació superior europea per tal d'augmentar la competitivitat de les universitats mitjançant titulacions comparables i comprensibles.

L'estiu del 2000 un grup d'universitats va iniciar el Projecte Tuning amb l'ajut de l'Associació Europea d'Universitats (EUA) i el suport financer —en el marc del programa Sòcrates— de la Comissió Europea. En l'actualitat, aquesta iniciativa compta amb la participació de la majoria dels països signants del procés de Bolonya.

Aquest projecte classifica les competències en tres tipus diferents:

- *Competències instrumentals:* Són les relacionades amb la capacitat de conèixer, d'entendre i operar amb idees i pensaments. Dins d'aquest grup es troben les competències de capacitats metodològiques, relacionades amb l'aplicació dels coneixements adquirits, l'organització del temps, les estratègies d'aprenentatge i les capacitats de comunicació.

- *Competències interpersonals:* Estan relacionades amb la facilitació dels processos d'interacció social i de cooperació. Són capacitats individuals relatives a l'expressió dels propis sentiments, a les habilitats crítiques i d'autocrítica; són destreses socials relacionades amb les habilitats interpersonals; és la capacitat de treballar en equip o l'expressió d'un compromís social o ètic.

- *Competències sistèmiques:* Són destreses o habilitats que fan referència als sistemes com a totalitat i per tant inclouen la capacitat de planificar els canvis de forma que es puguin fer millores en els sistemes. Requereixen l'adquisició dels altres dos grups de competències.

Les competències segons el model de Le Boterf

Guy Le Boterf és un expert de fama mundial en desenvolupament de competències. A través dels seus escrits va fer un plantejament sobre les competències i va elaborar un sistema de classificació:

- *Competències tècniques:* Inclouen qualificacions tècniques i funcionals específiques de la professió. Dins d'aquestes competències hi ha:
    - Els sabers (SABER), que són el conjunt de coneixements generals o especialitzats, ja siguin teòrics, científics o tècnics.
    - Les tècniques (SABER FER), que és el domini de mètodes i tècniques en continguts específics.
- *Competències socials:* Inclouen les motivacions, els valors i la capacitat de relació en un context social i organitzatiu. En aquestes competències hi ha:
    - Capacitat d'aprenentatge (SABER APRENDRE), que són les aptituds d'aprenentatge i formació.
    - Les relacions i la comunicació (SABER ESTAR I SABER FER), que són les aptituds socials i de comunicació.

Les competències segons altres autors

Altres autors (Delors, 1996, i Echevarria, 1966) consideren la competència d'acció professional com la integració de quatre components:

- *Saber o competència tècnica*, que és el conjunt de coneixements especialitzats i relacionats amb un determinat àmbit professional, que permet dominar de forma experta els continguts i les tasques pròpies de l'activitat laboral.
- *Saber fer o competència metodològica*, que remet a saber aplicar els coneixements a situacions laborals concretes, utilitzant els procediments més adequats, solucionant els problemes de forma autònoma i transferint les experiències adquirides a noves situacions.
- *Saber estar o competència participativa*, que fa referència a les actituds i habilitats interpersonals que permeten a la persona interactuar en el seu entorn laboral i desenvolupar la seva professió.
- *Saber ser o competència personal*, que són les característiques i actituds personals cap a un mateix, cap als altres i cap a la pròpia professió, que possibiliten un òptim desenvolupament de l'activitat professional. D'aquesta forma, la competència d'acció professional es configura combinant el saber (tècnic i metodològic) i el sabor (participatiu i personal).

Les competències i el mercat laboral

Les competències transversals són d'una importància significativament rellevant en el mercat laboral actual, per diversos motius:

- Perquè el mercat laboral actual es caracteritza, com ja s'ha assenyalat anteriorment, pel canvi: llocs de treball temporals, canvis d'ubicació, polivalència en les ocupacions, reciclatge continu i necessitat d'actualització constant, etc.
- Un indicador d'aquest canvi el podem trobar en el currículum europeu, al qual es recomana incorporar aquesta altra cara del capital competencial de la persona, fet que fins ara no s'acostumava a introduir en els currículums.
- Es tracta de recuperar el "currículum ocult", partint del reconeixement dels aprenentatges i les experiències realitzades.
- A través de la recuperació de les competències transversals adquirides durant l'experiència no reconeguda dins la trajectòria vital serà possible identificar nombroses competències perfectament transferibles a l'entorn laboral i a ocupacions.

L'anàlisi funcional permet identificar les competències laborals inherents a una ocupació concreta, centrant-se en allò que el treballador assoleix, és a dir, els resultats (diferenciant-se, així, de l'anàlisi de tasques convencional). En altres paraules, és un mètode que permet establir l'estructura d'una qualificació professional partint de la identificació de la finalitat principal de l'ocupació i derivant successivament en les funcions que són significatives per al seu desenvolupament, i arribant, d'aquesta manera, als elements de competència, que serien aquelles funcions realitzables per una persona.

Així, de les funcions i tasques definides per a la pràctica d'una ocupació es desprenen les competències necessàries (les que es posen en joc) per realitzar l'acció de manera solvent i eficaç (com es posen en joc).

Alhora s'ha de considerar que no totes les ocupacions requereixen un mateix nivell de competència, variable que també permet diferenciar entre diversos llocs de treball.

El model de gestió per competències és actualment el model predominant en l'àmbit de recursos humans. Implica la recerca del grau d'ajust més gran possible entre les competències necessàries per al desenvolupament amb èxit d'un lloc de treball i les competències del treballador. Així doncs, et convé conèixer quin és el teu perfil de competències i valorar si encaixa amb les competències requerides per a l'ocupació del teu objectiu professional.

Podràs millorar les teves competències amb l'experiència que pots acumular al llarg de la vida professional, o realitzant formacions específiques per al desenvolupament d'una determinada competència.

Les competències més importants, considerades "competències clau"

Gestió personal

- Flexibilitat
- Autoconfiança
- Integritat
- Autocontrol

Pensament

- Pensament analític
- Pensament conceptual
- Planificació i organització
- Recerca d'informació
- Autoaprenentatge i utilització de coneixements
- Creativitat
- Orientació estratègica

Assoliment

- Orientació a l'assoliment
- Iniciativa
- Preocupació per l'ordre i la qualitat

Influència

- Orientació al client
- Comprensió interpersonal
- Comunicació
- Negociació

Gestió de l'equip

- Desenvolupament de persones
- Direcció de persones
- Lideratge

- Treball en equip i cooperació
- Gestió del canvi

Bibliografia web

Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>
Programa d'orientació: *Eines de reflexió per a una bona presa de decisions*
<http://www.terra.es/personal2/arc46b/guiaperfilpersonal.htm>
Cuestionario de autoevaluación: Valores de trabajo
<http://www.fastennetwork.org/Uploads/B9573552-2A8E-411B-9D2F-96EA63D25A96.pdf>
Psicoactiva. Psicología y ocio inteligente
<http://www.psicoactiva.com>
Test d'orientació professional
<http://www.xtec.es/~jcruz/recursos/c_tests.html>
Test d'identificació d'interessos professionals universitaris
<http://www.aplicaciones.info/utiles/optestun.htm>
Test d'orientació vocacional
<http://www.univafu.edu.mx/pagina02/test/index.htm>
Test "Maneres de triar una professió"
<http://www.guiadeocupaciones.info/MAIN/V.HTM>
<http://www.uv.es/relieve/>
<http://ec.europa.eu/education/polices/educ/tuning/tuning_es.html>
<http://www.educaweb.com/noticia/2005/03/14/competencias-clave-mercado-trabajocualificado-21326.html>
<http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/>

Articles d'interès sobre competències

Desarrollo de competencias directivas. Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial.
<http://www.revistasice.com/cmsrevistasICE/pdfs/BICE_2795_29-41___FA73956D92966BF3E12353076EB83B42.pdf>
Formación basada en competencias en educación sanitaria: aproximaciones a enfoques y modelos de competencia.
<http://www.uv.es/RELIEVE/v14n2/RELIEVEv14n2_1.htm>

Definició de competències específiques, transversals i nuclears.
<http://portal.uoc.edu/forums2/eees/files/E_1Ponencia_Gisbert.pdf>
Competències: definició i propostes de treball.
<www.uvic.cat/central/campus/gabinet/ca/publicacions/GuiaCompetencies.pdf>
Tuning educations structures in Europe.
<www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20 Educational.pdf>

Bibliografia

BLANCO PRIETO, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Esic ediciones.

BLASCO CLAVO, P.; PÉREZ BOULLOSA, A. (2001). *Orientación e inserción profesional: competencias y entrenamiento para su práctica*. Editorial Grafisom.

DELORS, Jaques (1994). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Ed. Santillana. [Unesco].

ECHEVARRÍA, B. (1996). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC.

FIGUERA GAZO, P.; RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (2007). *Reflexiones en torno al balance de competencias: Concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional*. Ed. Universitat de Barcelona.

GALLART, M.A.; JACINTO, C.(1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Buenos Aires: CIID-CENEP.

GANGLOFF, B. (2000). *Les compétences professionnelles: descriptif, mesure et développment*. Ed. L'Harmattan.

HOLLAND, John L. (1997). *Making vocational choices: A theory of work*. Psychological Assessment Resources.

MERTENS, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: OIT/Cinterfor.

SURT (2004). *Guia metodològica per a la inserció laboral de dones*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

2. CONSTRUCCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

2.1 EL PROJECTE PROFESSIONAL

Introducció

Els processos d'inserció tenen com a objectiu afavorir que la persona millori la seva ocupabilitat, acompanyant-la en el procés de dissenyar el seu propi projecte professional. Cada persona ha de ser la protagonista del seu propi procés i, per tant, ha de dissenyar i executar un projecte professional que tingui sentit i respongui a la seva realitat.

Aquest quadern didàctic intenta proporcionar als estudiants una sèrie de coneixements i habilitats per tal d'assolir els objectius següents:

1. Identificar l'estructuració bàsica dels processos d'inserció.
2. Identificar i conèixer el concepte de projecte professional com l'eina de les persones per a la millora de la seva ocupabilitat.
3. Facilitar elements de treball perquè els estudiants desenvolupin el seu projecte professional.

El procés d'inserció

El procés d'inserció és el producte resultant de personalitzar l'oferta general amb l'objectiu i les necessitats d'inserció de cada persona, per a la qual cosa l'itinerari ha d'haver-se formulat en clau *del projecte professional*.

A continuació es proposa una estructura de fases amb tres moments principals molt bàsics que aporten una imatge general dels diferents moments que segueix el procés d'inserció:



No hi ha una frontera limitada completament entre una fase i una altra, ja que hi ha una continuïtat entre elles.

A. Fase inicial del procés d'inserció: relació entre l'oferta i la demanda

Aquesta fase és el primer pas, i serveix per contrastar la demanda en relació amb l'oferta. Aquest exercici l'ha de realitzar l'estudiant, que és qui ha de valorar si el que vol i el que necessita es poden ajustar. El tècnic d'orientació té la funció de promoure la presa de consciència proposant alternatives i la presa de decisions.

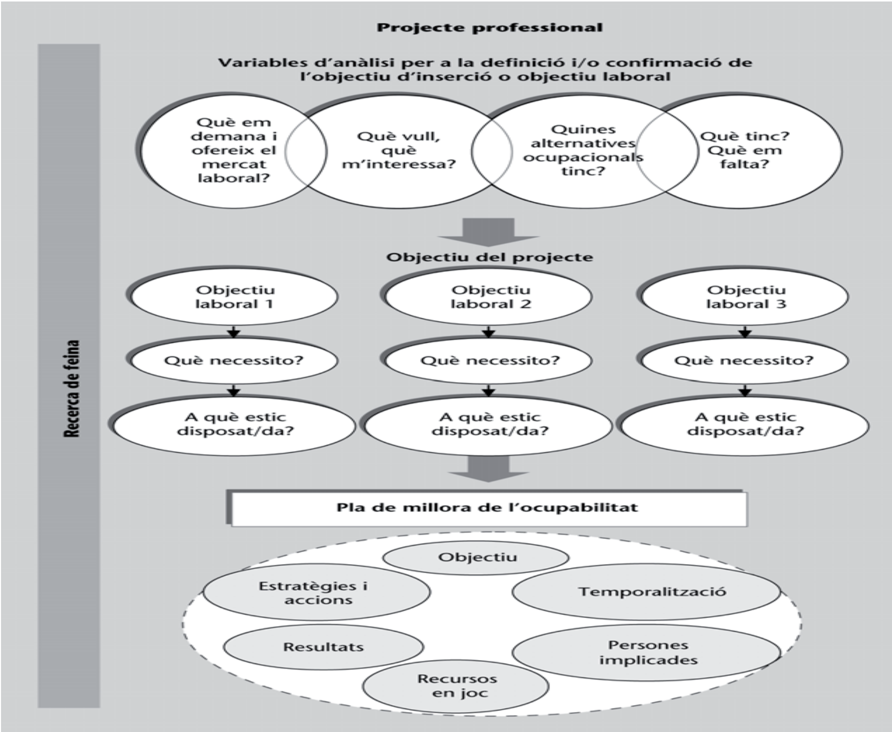
B. Fase de treball del procés d'inserció: el projecte professional

Aquesta és la fase de més rellevància del procés d'inserció i en la qual es construeix l'itinerari individual que inclou el projecte professional. Serà durant aquesta fase quan els estudiants podran millorar la seva ocupabilitat a través de la identificació i el desenvolupament competencial i, per tant, assolir el seu objectiu professional.

C. Fase de tancament del procés d'inserció

Aquesta fase té la funció de facilitar que la persona consolidi els canvis en l'ocupabilitat i reduir la funció d'acompanyament per part de l'orientador. Un bon tancament permet incrementar el sentiment de competència de la persona per portar a bon terme els seus projectes, utilitzant les noves capacitats en noves situacions del seu trajecte laboral.

Descripció gràfica del projecte professional per desenvolupar-lo després en detall:



Font: Servei d'Ocupació de Catalunya (2008).

El projecte professional

Recorregut que realitza una persona per millorar la seva ocupabilitat i assolir un objectiu d'inserció o laboral, mitjançant el desenvolupament de competències professionals.

Què em demana i ofereix el mercat laboral?

Situar-se en el context laboral: identificació dels factors estructurals vinculats al mercat de treball que incideixen en la pròpia ocupabilitat i les seves característiques i requeriments.

Els diferents elements que l'estudiant ha d'analitzar com a futur professional són:

Conjuntura econòmica laboral:

- Mercat laboral d'ocupació.
- Sectors emergents a l'entorn i les perspectives d'evolució.
- Índexs i tipus d'atur en el mercat laboral seleccionat.
- Índex d'atur en relació amb variables clau (edat, sexe, etc.) del grup d'incidència.
- Canals d'intermediació habituals.
- Drets i deures dels treballadors.

Conjuntura del sector d'ocupació:

- Evolució del sector.
- Teixit empresarial del sector (tipus, organització i estil de selecció de personal de les diferents empreses).
- Condicions laborals que ofereixen els diferents sectors.
- Tipus i perspectives de progressió professional en un sector.
- Canals de reclutament utilitzats.
- Factors que obstaculitzen o faciliten la contractació.

Polítiques econòmiques i socials:

- Mesures i accions que afavoreixen l'ocupació en relació amb la situació de la persona.
- Impediments legals per a l'ocupació en relació amb la situació de la persona.
- Incentius legals i fiscals per a l'ocupació en relació amb la situació de la persona.
- Recursos i serveis de formació i inserció disponibles.

Infraestructura econòmica i social:

- Equipaments socials del territori i prestacions reals que ofereixen els grups d'incidència.
- Estructures informals de suport ciutadà i interpersonals del territori.
- Adequació dels dispositius de formació, orientació i inserció del territori.
- Requisits i vies d'accés als equipaments i dispositius.

Factors de discriminació social:

- Impacte i condicions de discriminació.
- Limitacions objectives per exercir certes tasques i activitats.
- Estratègies i factors de compensació dels efectes de la discriminació.
- Acreditació legal reconeguda d'alguns factors (grau de discapacitat, tipus de permís de treball...).

Què vull i què m'interessa?

Identificació de quins són els **interessos i les motivacions** que poden guiar els possibles objectius laborals .

L'estudiant hauria de valorar i analitzar aspectes com:

- Els propis interessos i motivacions a partir de desigs, afinitats, gustos, habilitats, experiència, coneixement, etc.
- Les característiques de les diferents àrees d'activitat.

Quines alternatives ocupacionals tinc?

Després de fer l'anàlisi del mercat laboral i a partir dels interessos i motivacions que tens com a estudiant podràs **obtenir possibles alternatives ocupacionals** de cara a la definició de l'objectiu laboral.

L'estudiant hauria de valorar i analitzar aspectes com:

- Les ocupacions existents en els sectors d'interès i dins el territori de referència.
- Els perfils professionals, millor en clau de competències.
- Les funcions i les competències requerides per al lloc de treball.
- L'estructura organitzativa i les competències requerides per al lloc de treball: de qui depèn el treball, a qui ha d'informar, etc.
- Els valors i les regles de funcionament, formals i informals, de les empreses vinculades a aquestes ocupacions.

Les *pràctiques externes* que es gestionen a la URV (des dels centres, departaments i el CAE) són una alternativa ocupacional per a l'estudiant si vol tenir un primer contacte amb el món laboral.

Per veure més informació sobre les pràctiques consulteu el quadern ***La importància de les pràctiques externes en el projecte professional***.

Què tinc? Què em falta?

Identificar i valorar les pròpies capacitats i els **límits personals** en relació amb l'àmbit laboral i construir una imatge professional realista i positiva valorant i confiant en les pròpies capacitats.

Els resultats de l'anàlisi de l'ocupabilitat poden donar una llista de variables molt extensa. Si bé l'ocupabilitat es conforma amb el global d'aquestes variables, s'ha d'identificar el que anomenem factors d'incidència.

Aquests factors constitueixen una fita que implica canvis significatius per a l'ocupabilitat de la persona. No es defineixen per si mateixos, sinó que es posen en relació amb la persona respecte al mercat de treball i els seus requi-

sits. El seu assoliment ha d'estar a l'abast de la persona, i li han de facilitar l'assoliment del seu objectiu.

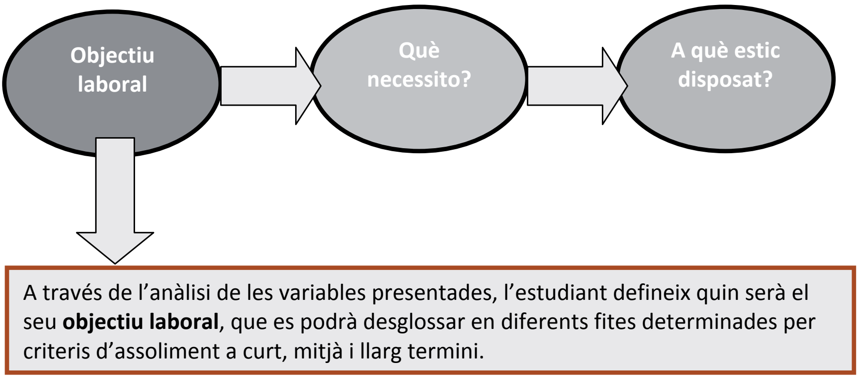
Es defineix com a factor d'incidència aquell que:

- És un determinant clau per a l'ocupació.
- És modificable i accessible per a la persona.
- És entès com a significatiu per a la persona.

Aquests factors d'incidència seran els que, un cop fixat l'objectiu laboral, es consideraran el punt de partida per definir els objectius del pla de treball. És recomanable no identificar molts factors d'incidència al mateix temps, perquè és difícil treballar-los tots alhora.

L'objectiu és que l'estudiant pugui fer un "mapa" que li permeti conèixer els factors que incideixen en la seva ocupabilitat i les competències que hauria d'adquirir i desenvolupar en funció de l'objectiu laboral que s'ha marcat.

Objectiu del projecte professional



No necessàriament ha de ser un objectiu laboral d'inserció ocupacional. Es poden definir objectius diversos depenent de cada persona:

- Accedir a una ocupació
- Formació
- Manteniment d'un lloc de treball
- Promoció dins una empresa
- Promoció dins el sector
- Canvi d'empresa
- Reorientació laboral

També es pot donar el cas que l'estudiant tingui l'objectiu laboral molt clar des del moment d'iniciar el procés. En aquest cas poden passar dues coses:

1) Que a través de l'anàlisi de les diferents variables i especialment de l'ocupabilitat confirmi realment l'execució d'un projecte professional orientat a aquell objectiu.

2) Que precisament l'anàlisi de la seva ocupabilitat en relació amb aquella ocupació el porti a descartar aquell objectiu laboral i a valorar altres possibilitats que fins aleshores no havia tingut presents.

Durant la construcció del projecte professional s'aniran desenvolupant moltes competències, i l'apropament i coneixement del mercat laboral possibilitarà un augment en la precisió de l'anàlisi de la pròpia ocupabilitat.

Com a conseqüència poden sorgir variacions en l'objectiu laboral. Aleshores només es tracta de reprendre i reconduir el procés prenent com a referència el mapa que sempre ofereix el projecte professional.



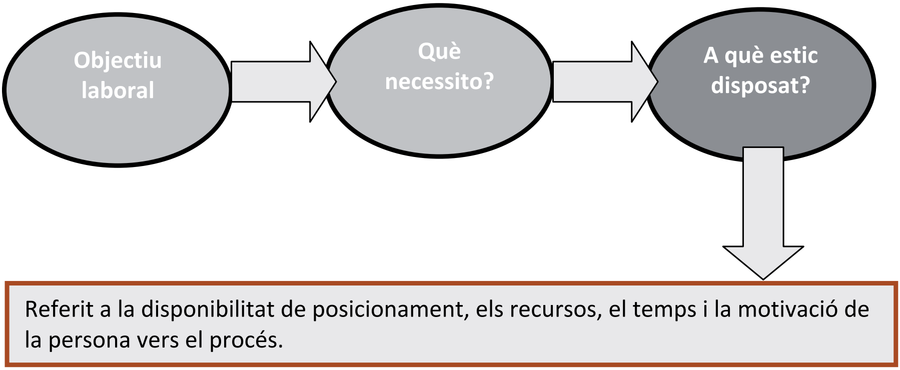
A través de l'anàlisi de l'ocupabilitat realitzada es podran identificar quins factors d'ocupabilitat estan incidint positivament o negativament en l'accés a l'objectiu laboral definit.

Entre els factors d'incidència obtinguts en l'anàlisi de l'ocupabilitat caldrà cercar les competències (tant les desenvolupades com les que cal desenvolupar) que permetin millorar l'ocupabilitat, ja que és a través del desenvolupament que serà possible el canvi en els factors personals i competencials que estan incidint en l'ocupabilitat.

Alguns aspectes que cal tenir en compte són:

- Les competències s'expressen a través de la definició i els elements. Abans d'identificar les competències, caldrà que l'estudiant les tingui ben conceptualitzades i conegui què volen dir.

- El model de competències avalua l'acció competent, com es posen en joc aquestes en una situació i context laboral concrets.
- El fet d'analitzar la pròpia ocupabilitat ja requereix l'activació de competències, per la qual cosa es pot afirmar que conèixer els factors que incideixen en l'ocupabilitat i les competències que cal desenvolupar ja suposa en si mateix un procés de millora.
- Les competències que es tenen reforcen la millora, ja que permeten combatre els punts febles i són recursos facilitadors en l'assoliment de les fites establertes.



Una cop està clara la millora, es pot valorar amb quina disponibilitat i recursos es compta per afrontar un procés de canvi.

En més d'una ocasió la manca de disponibilitat o de recursos podrà fer inviable el desenvolupament competencial i, per tant, s'haurà de valorar la possibilitat de canvi d'objectiu laboral.

La recomanació és que l'estudiant pugui valorar i analitzar aspectes com:

- Disposició que té l'estudiant per destinar temps i recursos propis i en quina mesura.
- Nivell de motivació que té l'estudiant i si aquest permetrà el sosteniment del procés al llarg del calendari que es marqui.
- Disposició de l'estudiant per assumir el cost del procés.
- Disponibilitat que té l'estudiant per als desplaçaments i la mobilitat geogràfica.

Bibliografia

BLASCO CLAVO, Pilar; PÉREZ BOULLOSA, Alfredo (2001). *Orientación e inserción profesional: competencias y entrenamiento para su práctica*. Editorial Grafisom.

DAWIS, René V.; LOFQUIST, LLOYD H.; WEISS, David J. (1988). *A theory of work adjustment*. Ed. Industrial Relations Center, University of Minnesota.

ECHEVARRÍA SAMANES, Benito (2008). *Orientación profesional*. Editorial UOC.

FIGUERA GAZO, Pilar; Rodríguez Moreno, María Luisa (2007). *Reflexiones en torno al balance de competencias: Concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional*. Ed. Universitat de Barcelona.

FUNDACIÓ PRIVADA COPSA (2007). *El Llibre Blanc de l'Orientador. Or Book*. Barcelona: Servei d'Ocupació de Catalunya.

Guia Tècnica per a l'Orientació Laboral. Procediments i metodologies. Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet (2005). Fons Social Europeu – Unió Europea. Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

RIVAS, Francisco (1998). *Psicología vocacional: enfoques del asesoramiento*. Ed. Morata.

SURT (2004). *Guia metodològica per a la inserció laboral de dones*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

2.2 PLA DE MILLORA DE LA TEVA OCUPABILITAT

Introducció

Tenint en compte els elements del context (factors estructurals) que hi estan interferint, un cop que s'identifica quines competències corresponen als factors d'incidència assenyalats, i conseqüentment, quines són les competències que cal potenciar o desenvolupar, el tècnic orientador podrà acompanyar-te en la definició i execució del teu projecte professional.

Un pla de millora és aquell en què els objectius realment reflecteixen les necessitats de millora i són producte de la decisió que ha pres l'estudiant i en què els resultats permeten l'avaluació de l'assoliment d'aquests objectius.

Aquest seria l'esquema a seguir:

Objectius concrets	Estratègies i accions	Temps i calendari	Responsables i persones implicades	Resultats -evidències-

1. Fixar objectius concrets

És una manera d'indicar la distància entre la situació actual i la situació a què es vol arribar. Els objectius han de ser operables, viables, realistes, i se n'ha de planificar l'assoliment al llarg del procés d'inserció.

S'ha de tenir en compte que els objectius no han de ser excessius ni llunyans, ja que això podria desanimar els estudiants. Una estratègia és fragmentar-los en objectius intermedis, atès que l'experiència mostra que a mesura que la persona supera progressivament els objectius intermedis incrementa la seva capacitat d'afrontar objectius més amplis.

Per comprovar que un objectiu està ben fixat pot resultar útil fer-te algunes preguntes:

- Què és el que et proposes millorar?
- Com ho aconseguiràs?
- Qui et pot ajudar?
- En quant de temps creus que ho pots assolir?
- On pots portar a terme això que et proposes?

I altres que permetin una confirmació definitiva:

- Per què et proposes aquest objectiu?
- Per a què t'ha de servir haver-ho aconseguit?
- Quin valor tindrà haver-ho aconseguit en un futur a llarg termini?

2. Estratègies i accions

En aquest apartat l'estudiant ha de reprendre el banc de recursos i la xarxa de contactes dels quals disposa, però, sobretot, el tècnic orientador el pot informar sobre les accions, programes i recursos que es desenvolupen en la URV i que li poden ser d'utilitat, com ara: sessions individuals, tallers col·lectius sobre diversos aspectes d'ocupació i inserció, pràctiques externes, conferències, jornades, fòrum d'ocupació, etc.

3. Temps i calendari

Cal preveure el temps que és necessari per assolir cada objectiu. Per una banda cal considerar el temps de què es compta i estar disposat a dedicar-lo al propi pla d'acció, i contrastar aquest temps amb el temps que pot requerir realment l'assoliment d'aquest objectiu, considerant sempre quines són les exigències del mercat, del compliment dels terminis legals, del calendari dels recursos per a la realització d'accions, la durada fixa d'algunes accions, etc.

4. Responsables i persones implicades

En alguns casos també podran intervenir altres persones, perquè a l'estudiant li convindrà implicar altres subjectes del seu entorn en el seu procés d'anàlisi i de canvi. El paper d'aquestes persones pot ser divers: funció de suport, de seguiment, acompanyament, etc.

5. Resultats

Els resultats, a través d'indicadors i evidències, han de permetre visualitzar la millora de l'ocupabilitat i el grau de consecució dels objectius.

A les persones els costa identificar les evidències que permeten constatar si hi ha hagut o no una millora competencial, per això l'orientador et podrà acompanyar a l'hora de recuperar aquestes evidències de la pròpia experiència (identificant elements concrets que permetin evidenciar la millora), tenint present que han de ser definides i significatives per a la persona.

Tingues en compte que aquesta etapa és de màxima experimentació i posada en pràctica de competències, i has de ser conscient que costa mantenir el procés, i és probable que et sentis descoratjat, perquè el procés es fa massa llarg, etc.

La recerca de feina ha de constituir una estratègia transversal de treball, i a través d'aquesta es pot explorar, analitzar i contrastar la demanda del mercat laboral envers una o diverses ocupacions amb la pròpia ocupabilitat, identificant els factors d'incidència des d'una perspectiva molt més pràctica i realista.

Bibliografia

PORTA 22. BARCELONA ACTIVA (2008). *Conèixer el mercat laboral: Una realitat canviant*. Ajuntament de Barcelona.

PORTA 22. BARCELONA ACTIVA (2008). *Ocupabilitat: Una estratègia per trobar i mantenir feina*. Ajuntament de Barcelona.

2.3 LA IMPORTÀNCIA DE LES PRÀCTIQUES EN EL PROJECTE PROFESSIONAL

Introducció

Dins de la formació universitària es preveu cada cop més la possibilitat que l'estudiant posi en pràctica allò que ha après durant l'etapa universitària. Les pràctiques externes en empreses i institucions suposen un complement formatiu imprescindible per poder enfrontar-se amb el món laboral un cop finalitzats els estudis. Aquesta formació s'ha de basar en activitats estretament relacionades amb els continguts del seu ensenyament, ja que les pràctiques formen part de la formació integral de l'alumne en el seu vessant professional, però directament relacionat amb l'acadèmic.

Per a l'empresa suposa l'oportunitat de formar un professional que en un futur pot passar a formar part de la plantilla, i per a l'estudiant és la millor manera d'adquirir una primera experiència laboral i, així, començar el camí dins del món professional.

Tipus de pràctiques segons la seva vinculació al pla d'estudis:

Les pràctiques externes són un element fonamental de la teva formació. Bàsicament hi ha dos tipus de pràctiques:

- **Les pràctiques curriculars**. Són aquelles que formen part del teu currículum acadèmic i que necessàriament has de superar per poder finalitzar els estudis. Habitualment les coneixem com a pràcticums.
- **Les pràctiques extracurriculars**. Són pràctiques sense reconeixement acadèmic (no et donen crèdits) però que també tenen un contingut formatiu. Tens assignat un tutor professional (de l'empresa) i un tutor acadèmic (de la URV). Habitualment estan retribuïdes (encara que en quantitats no gaire altes) i són una oportunitat per iniciar contactes professionals amb una empresa.

Les pràctiques externes et poden ser útils des de diferents punts:

- **Milloren la teva formació**: Són una oportunitat d'aprenentatge mitjançant la qual podràs posar en pràctica alguns dels coneixements i les competències adquirides i veure com et desenvolupes en el món professional. Han de permetre que el teu tutor professional i el teu tutor acadèmic avaluïn els coneixements i les competències que adquireixes en el seu desenvolupament.

- **Són una oportunitat d'autoavaluació**: Permeten que analitzis el teu desenvolupament professional i les mancances, debilitats o fortaleses de la teva formació i que posis els mitjans per superar-les.
- **Són una oportunitat de reconduir la trajectòria professional:** Et permeten "conèixer en directe" el funcionament del món professional, tant en una administració pública com en una empresa privada. En aquest sentit et poden ajudar a definir el teu futur professional, atès que podràs analitzar si aquell sector o àmbit de treball o aquella feina concreta responen a les teves expectatives i són el tipus de feina que voldries desenvolupar en el futur.
- **Són una oportunitat d'inserció professional:** Són moltes les empreses que utilitzen les pràctiques com una font de reclutament de candidats, és a dir, per "estudiar" els estudiants en pràctiques i incorporar-los a la seva organització si els semblen els més adients per desenvolupar un lloc de treball.
- **Constitueixen un valor afegit en el teu currículum**: En aquest sentit, podem dir que milloren la teva ocupabilitat. El fet d'haver fet pràctiques, tant les curriculars com –molt especialment– les extracurriculars i les fetes a l'estranger, t'atorga com a estudiant un valor afegit. També les evidències (com per exemple una carta de recomanació o un escrit d'avaluació del teu tutor professional) que hagis pogut aconseguir durant l'estada de pràctiques resulten importants en el currículum. Els futurs ocupadors ho valoren positivament, perquè coneixen els treballs desenvolupats i, per tant, l'experiència adquirida, i també demostren el teu tarannà i les competències professionals desenvolupades.

En aquest sentit, la teva actitud, tant en les estades de pràctiques externes curriculars com en les pràctiques extracurriculars, ha de ser activa:

- **Analitzant les oportunitats de pràctiques** i veient si tens la possibilitat d'intervenir en el procés de tria del lloc de pràctiques (prioritzant la sol·licitud, etc.), no només basant-te en criteris d'horaris, desplaçaments, etc., sinó en el valor de l'oferta de pràctiques i en el que pot aportar a la teva formació i futur professional.
- **Coneixent prèviament l'empresa o institució** a la qual vas a fer pràctiques per facilitar la teva integració. Aquest interès i informació donarà una bona impressió als teus tutors sobre la teva actitud.

- **Aprofitant el desenvolupament de la pràctica** per analitzar la teva formació prèvia (analitzar les mancances, tant des del punt de vista dels coneixements com de les competències i de les actituds i també els punts forts) i reorientar la teva formació posterior, transversal o específica, per assolir el nivell adequat.
- **Intentant aprendre el màxim sobre l'organització** en què et trobes, el seu funcionament i les tasques que desenvolupes. Extreure el màxim "suc" de la teva estada en pràctiques.
- **Fent contactes professionals** que potser et seran útils en el futur, mantenint relacions després a través de xarxes socials professionals o no professionals, en funció del tipus de relació adquirida. En aquest sentit, has de ser curós de no forçar les situacions i no angoixar el teu tutor professional. Has de tenir en compte que habitualment és una persona força ocupada i que realitza un esforç contribuint a la teva formació.
- **Analitzant l'estada en pràctiques en clau del teu futur professional**. Analitzar el tipus d'organització (pública, privada, la mida, el tipus de cultura organitzativa...), el tipus de feina desenvolupada, els llocs de treball dels professionals que et rodegen en l'organització etc. per veure si aquell sector, tipus de feina i empresa responen als teus interessos o, al contrari, saps fermament que és el que no vols per al teu futur professional.

En definitiva, les pràctiques són una oportunitat:

- D'aprenentatge
- D'anàlisi
- D'orientació

I les has de saber utilitzar. Cal que tinguis també sempre present que pots comptar amb l'assessorament i l'orientació del teu tutor professional i, molt especialment, del teu tutor acadèmic, que és el professor o professora que té assignades les competències d'avaluar i fer el seguiment de la teva pràctica i, per tant, et podrà assessorar en tots aquells aspectes que hem estat veient.

Et recomanem també per la seva utilitat la informació disponible en la resta de quaderns d'aquesta guia, com el que fa referència a les eines de recerca de feina (currículum i carta de presentació, com preparar l'entrevista de feina, ocupabilitat, etc.), i també la informació sobre la borsa de treball, el fòrum d'ocupació:

<http://www.urv.cat/cae/>
<http://www.urv.cat/serveis_universitaris/borsa_de_treball/index.html>

Característiques de les pràctiques externes de la URV

- La relació entre l'estudiant i l'entitat col·laboradora és estrictament acadèmica i mai de caràcter laboral. El vincle és un conveni de col-laboració entre l'empresa o institució i la Universitat en el qual l'entitat col·laboradora acull un estudiant en pràctiques durant uns mesos.
- L'estudiant ha d'estar matriculat en un ensenyament de la URV i tenir el 50% dels crèdits dels estudis aprovats.
- La cobertura social de l'estudiant queda garantida per l'assegurança escolar obligatòria.
- La durada màxima de les pràctiques no pot superar el 50% del temps íntegre que constitueix un curs acadèmic. El límit màxim depèn del centre i l'ensenyament. Amb caràcter general, no es poden superar les 800 hores durant un curs acadèmic (de l'1 de setembre al 31 d'agost).
- L'horari ha de ser sempre compatible amb l'horari acadèmic de l'alumne.
- En tot cas, el contingut de les tasques que ha de desenvolupar l'estudiant ha d'estar directament relacionat amb l'ensenyament que cursa.
- L'entitat col·laboradora nomenarà un tutor que s'encarregarà del seguiment i suport a l'alumne mentre aquest estigui al centre de treball. Igualment, el centre docent nomenarà un tutor acadèmic.

Si vols més informació sobre les pràctiques externes a la URV, visita els enllaços següents:
<http://www.urv.cat/serveis_universitaris/borsa_de_treball/informacio-practiques.html>

El règim jurídic d'aquesta relació en les pràctiques externes esta previst en el **Reial decret 1707/2011, de 18 de novembre**, pel qual es regulen les pràctiques acadèmiques externes dels estudiants universitaris, i en la **Normativa de pràctiques externes de la Universitat Rovira i Virgili**.

Normativa de pràctiques externes de la URV:
<http://www.urv.cat/media/upload/arxius/borsa_treball/Practiques/normativa_urv_08.pdf>

El passat 10 de desembre de 2011 es va publicar al BOE la nova regulació sobre pràctiques externes dels estudiants universitaris: RD 1707/2011, de 18 de novembre.

<http://www.urv.cat/media/upload/arxius/borsa_treball/Practiques/rd_1707_2011.pdf>

<http://www.urv.cat/media/upload/arxius/borsa_treball/Practiques/boe_cotitzacio.pdf>

Les pràctiques a l'estranger. Internacional Center (I-Center)

Com estudiants universitaris o recent llicenciats, cal tenir en compte la importància de fer una estada a l'estranger. D'acord amb l'entorn social i econòmic que ens envolta, cada vegada es fa més evident la necessitat d'adquirir experiència en l'àmbit internacional

Des de la URV us presentem diferents possibilitats, les quals podreu trobar en tot moment actualitzades a la web*:*

<http://www.urv.cat/mobility>

1. Programa de mobilitat Erasmus Pràctiques

Les estades d'aquest programa de pràctiques laborals han de realitzar-se en una empresa pertanyent a un país participant del programa Erasmus. S'entén empresa en el sentit tradicional, però també poden ser institucions d'ensenyament, centres d'investigació, autònoms, empreses familiars i associacions dedicades regularment a una activitat econòmica. En el programa Erasmus Pràctiques no existeix una oferta tancada de destinacions i places, sinó que heu de buscar pel vostre compte una empresa elegible.

Al següent enllaç podeu trobar algunes ofertes de pràctiques:

<http://www.urv.cat/mobility/erasmus/ofertes_practiques.html>

Pel que fa al finançament, tingueu en compte que si heu de demanar beques addicionals a l'ajut bàsic, ho haureu de fer durant el curs anterior a la realització de l'estada.

Més informació:

<http://www.urv.cat/mobility/erasmus/financament_erasmus.html>

2. Programa de beques FARO Global

El programa de beques FARO Global promou la mobilitat d'estudiants d'últims cursos de les universitats espanyoles per realitzar pràctiques formatives de qualitat a empreses radicades a Europa, Àsia, Estats Units i Canadà. L'objectiu últim del programa es facilitar la inserció professional de l'estudiant amb la millora de les seves competència, aptituds i actituds. Les beques es concedeixen de forma continua durant la vigència del programa (fins el 2013). De mitjana, la durada de les beques és de 7 mesos als Estats Units, Canadà i Àsia i de sis mesos per Europa.

Més informació i registre al web:
<http://www.becasfaro.es/home.php>

3. Beques Leonardo DaVinci

Les beques de mobilitat Leonardo Da Vinci són beques per realitzar pràctiques en empreses o centres de formació en una altre país de la Unió Europea. Es dirigeixen, entre d'altres perfils, als universitaris que han obtingut recentment la seva titulació.

La beca consisteix en una ajuda econòmica per al viatge i la manutenció al país d'acollida i es realitza un seguiment i tutoria de les pràctiques.

La durada es molt variable, depenent de la organització que concedeix la beca, però oscil·la entre 2 i 26 setmanes (6 mesos). Més informació sobre les beques Leonardo al web de l'OAPEE.

4. Beques Argo GLOBAL

ARGO GLOBAL es un programa de mobilitat promogut pel Ministeri d'Educació amb l'objectiu d'impulsar la formació complementaria dels titulats de les universitats espanyoles a través de la realització de pràctiques a l'estranger. Entre 2009 i 2012, es concediran un total de 1100 beques per realitzar pràctiques formatives amb una durada de 3 a 12 mesos en empreses a Europa, Estats Units, Canadà i a empreses espanyoles amb seu a l'Àsia.

Tota la informació a la seva pàgina web:
<https://becasargo.es/portal/web/guest/home>

5. Programa Eurodissea

El Servei d'Ocupació de Catalunya gestiona aquest programa impulsat per l'Assemblea de Regions d'Europa. El programa ofereix la possibilitat de realitzar pràctiques professionals en empreses que pertanyin a les altres regions europees que participen en el programa.

6. Programes de beques ACC1Ó

ACC1Ó és l'agència de la Generalitat de Catalunya per a la innovació i la internacionalització de l'empresa catalana. En aquests moments promou dos programes de beques diferents, a empreses i institucions a l'estranger, i a les oficines de la Xarxa Exterior d'ACC1Ó.

7. STEP (Students Trainee Exchange Programme)

L'Associació Europea d'estudiants de Dret (ELSA) gestiona el programa STEP, que ofereix entre 2 setmanes i 18 mesos de pràctiques en bufets d'advocats, tribunals, institucions públiques, bancs, les assessories jurídiques internes i les organitzacions internacionals.

Més informació:
<http://www.elsa.org>

8. Programa de beques "Turismo de España"

L'Institut de Turisme d'Espanya convoca beques per realitzar pràctiques professionals i d'investigació turística a la seu de TURESPAÑA, a les oficines espanyoles de turisme a l'estranger o a empreses del sector turístic a Espanya o a l'estranger.

9. Lectorats d'espanyol

Els convoca el Ministeri Afers Exteriors i Cooperació mitjançant l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament (AECID). S'exigeix la titulació de qualsevol filologia o titulació afí i el coneixement d'algunes llengües comunitàries.

10. Vulcanus a Japó

És un programa destinat a enginyers de la Unió Europea. Comença al setembre de cada any i acaba a l'agost de l'any següent. L'estudiant segueix, successivament, una setmana de seminari sobre Japó, quatre mesos de curs intensiu de japonès i vuit mesos de pràctiques a una empresa industrial japonesa.

Més informació:

<http://www.eu-japan.eu/global/vulcanus-in-japan.html>

11. Pràctiques en institucions de la UE

Existeix la possibilitat de realitzar estades de pràctiques en diverses institucions de la Unió Europea.

Al web de la Representació permanent d'Espanya a la Unió Europea pots consultar les diverses institucions on es poden realitzar pràctiques:

<http://www.es-ue.org/Default.asp?section=806&lg=2>

Per a mes informació podeu consultar la pagina web del Internacional Center, pràctiques Internacionals:

<http://www.urv.cat/mobility/practiques_estranger.html>

B. I ara què?
Les opcions en finalitzar els estudis

3. CONEIXEMENT DE LES OPCIONS PROFESSIONALS

3.1 MERCAT DE TREBALL I EMPRESA

Introducció

El mercat de treball és l'espai on conflueixen les demandes de treball (persones que volen ser contractades) amb les ofertes (vacants que tenen les organitzacions amb necessitat de personal).

L'encaix del teu propi perfil professional amb els requeriments del mercat de treball determina l'ocupabilitat. Aquest terme s'entén com la probabilitat que té una persona de ser contractada en una ocupació determinada en aquell moment concret de la conjuntura econòmica.

Així doncs, el coneixement del mercat laboral et pot permetre analitzar millor la teva situació en relació amb les demandes del mercat, establir el teu grau d'ocupabilitat i dissenyar estratègies per millorar les teves opcions de trobar feina.

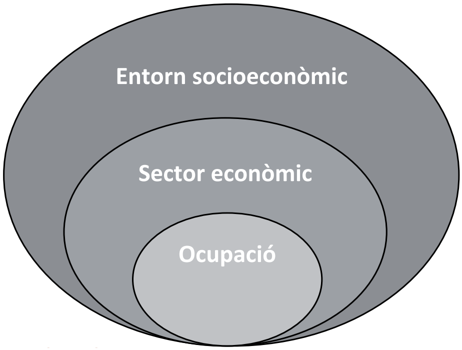
En conclusió, l'anàlisi del mercat de treball és el segon pas per a qualsevol balanç professional. Aquesta anàlisi del mercat de treball l'has de portar a terme durant el teu procés d'orientació professional i de recerca de feina, tant si ja has acabat els teus estudis i estàs buscant feina per primer cop com si ja portes un temps buscant feina. També l'han de realitzar els aturats de llarga durada i els treballadors en actiu en busca d'un canvi professional.

Anàlisi del mercat de treball

Per analitzar el mercat de treball has de tenir en compte aquests tres nivells:

1. Anàlisi de l'entorn socioeconòmic
2. Anàlisi del sector econòmic i àmbit professional en què vols treballar
3. Anàlisi de l'ocupació concreta

Pots analitzar una ocupació tenint en compte la situació del sector econòmic al qual pertany. Alhora, la situació del sector econòmic ve condicionada per l'entorn socioeconòmic global.



Factors d'incidència

Per cada nivell del mercat de treball es poden identificar els factors que el configuren i que hauràs d'explorar:

Entorn socioeconòmic: Conjunt de variables socioculturals, econòmiques i demogràfiques que influeixen en la situació global del mercat laboral.

És necessari que coneguis l'impacte concret d'aquestes variables sobre el mercat de treball analitzant una sèrie de factors:

- Tendència global del mercat
- Incidència sobre l'ocupació en col·lectius específics
- Incidència sobre l'ocupació per sectors
- Incidència sobre l'ocupació en àmbits d'activitat concrets

Sector econòmic: Qualsevol de les parts de l'activitat econòmica global subdividida en funció del tipus d'activitat que realitzi el sector (p. ex.: sector alimentari, sector de les ciències de la salut, etc.).

Aquests sectors econòmics també es transformen constantment: alguns perden la seva hegemonia, d'altres canvien a causa de nous processos i necessitats de nous coneixements i professionals, d'altres emergeixen amb força. Convé que vegis la diferència entre sector econòmic i àmbit professional.

Quan es parla d'àmbit professional es fa una classificació que engloba diferents ocupacions que tenen en comú trets diferencials concrets com funci-

ons o objectius comuns (p. ex.: àmbit comptable-financer, àmbit de recursos humans...).

Tenir present aquesta distinció et permetrà planificar amb ordre el teu procés de canvi professional. En algunes ocasions podràs plantejar-te un canvi d'àmbit professional dins del sector que ja coneixes. En altres, preferiràs fer un canvi de sector, sense canviar d'àmbit professional o fins i tot d'ocupació. En altres paraules, la mobilitat professional pot donar-se entre diferents àmbits d'un mateix sector o bé entre diferents sectors que comparteixen el mateix àmbit professional.

Factors que hauries d'explorar:

- Grups d'activitat que componen el sector econòmic (subsectors i àmbits d'activitat)
- Tendències del sector o àmbit (creixement o decreixement econòmic, escenaris)
- Ocupacions del sector o àmbit i característiques (requeriments i condicions de treball, etc.)
- Incidència sobre l'ocupació per sector o àmbit (perfils professionals més demanats, etc.)

Ocupació: Recull informació sobre l'ocupació del teu interès per veure si el teu perfil encaixa amb el que es demana i per determinar la teva ocupabilitat:

- Descripció de l'ocupació i funcions
- Requisits formatius (formació reglada i complementària)
- Experiència i competències (tècniques i competències clau) necessàries
- Condicions de treball (jornada, retribució, característiques de la contractació més usual, etc.)
- Tendències (perspectives de futur, etc.)

Eina per a l'anàlisi: matriu DAFO

La manera més senzilla i eficaç per posar en relació el mercat de treball amb la persona és l'anàlisi DAFO. En aquesta anàlisi es contrasten les dades que has extret de l'anàlisi del mercat de treball amb el teu autoconeixement, per prendre decisions respecte al teu futur professional.

L'anàlisi DAFO (SWOT en anglès) és una metodologia exportada del món empresarial que et podrà ajudar a posar ordre a la informació i clarificar-la per a l'elecció d'estratègies d'actuació. Consisteix en una taula o matriu on

s'introdueixen les dades (els factors d'incidència, en aquest cas) segons la seva tipologia:

- Fortaleses i debilitats – anàlisi interna
- Amenaces i oportunitats – anàlisi externa

Particularment, aplicada a l'orientació, aquesta eina serveix per posar en relació les fortaleses i debilitats del teu perfil amb les amenaces i oportunitats de l'entorn, tenint sempre com a referència el teu objectiu professional.

Exemple d'identificació de les variables DAFO

- *Fortaleses:* Competències tècniques (coneixements i experiència) i competències clau que coincideixen amb els requeriments del lloc de treball; interessos professionals i motivacions vers el treball que encaixen amb l'objectiu professional; coneixement del mercat de treball; bons recursos per a la recerca de feina, etc. (p. ex.: 25 anys d'experiència en el sector, competències de lideratge i organització d'equips, bona xarxa de contactes).
- *Debilitats:* Mancances a nivell de competències tècniques (coneixements i experiència) i competències clau segons el perfil professional de l'objectiu professional; interessos professionals i motivacions vers el treball incongruents amb l'objectiu professional; manca de coneixement del mercat de treball; deficiència o ús incorrecte de les estratègies de recerca de feina, etc. (p. ex.: manca de formació específica, coneixements d'informàtica desfasats, poca pràctica en els processos de selecció).
- *Amenaces:* Elements de l'entorn que poden tenir una influència negativa per al desenvolupament del projecte professional (p. ex.: crisi econòmica, el mercat prioritza candidats més joves, els sous estan per sota de les expectatives personals).
- *Oportunitats:* Elements de l'entorn que poden tenir una influència positiva per al desenvolupament del projecte professional (p. ex.: és necessària molta experiència per a un càrrec de responsabilitat, bonificació per a la contractació de persones majors de 45 anys).

La finalitat d'aquesta anàlisi és prendre una decisió respecte a les estratègies més convenients per assolir el teu objectiu professional. Per tant, després d'introduir la informació a la matriu hauries d'encreuar les dades i elaborar les estratègies d'afrontament.

Matriu DAFO	Amenaces	Oportunitats
Punts forts	Estratègies defensives	Estratègies ofensives
Punts febles	Estratègies de supervivència	Estratègies de reorientació

Aquestes estratègies s'han de basar en la consolidació de les fortaleses i la minimització de les debilitats, aprofitant les oportunitats del mercat de treball i intentant reduir les amenaces.

Finalment, segons l'estil de l'estratègia i la teva situació personal (necessitats de canvi de feina, disponibilitat de temps, necessitat econòmica, etc.), podràs dissenyar el pla d'acció. En altres paraules, podràs identificar les d'actuacions concretes (accions de reorientació, formació, etc.) que requereixes per aconseguir el teu l'objectiu professional i planificar-te en el temps.

És important tenir en compte que no tots els objectius professionals són assequibles a curt termini. De vegades és necessari temporalitzar els objectius a curt, mitjà i llarg termini per poder assolir-los.

Això també implica que pots tenir un o més objectius professionals dins de la gestió de la teva carrera professional.

En definitiva, una vegada hagis fet una bona anàlisi del teu perfil i del mercat de treball podràs conèixer la teva *ocupabilitat* segons l'objectiu professional. Per tant, estaràs en condicions òptimes per construir un *projecte professional* amb possibilitats d'èxit, donant-li forma amb el pla d'acció (per exemple: fer un postgrau amb pràctiques per agafar experiència mentre busques feina d'un nivell inferior al teu objectiu professional, que et permetrà poder fer el salt professional en un parell d'anys).

Sectors d'ocupació emergents en el moment actual

Actualment existeixen diversos mercats que per diversos i variats motius (noves necessitats o necessitats tradicionalment insatisfetes) presenten una capacitat més alta com a nínxols d'ocupació o sectors d'ocupació emergents.

Destaquem les àrees següents:

Medi ambient

Aquest sector a Espanya s'ha anat consolidat de forma gradual, seguint les directrius marcades pel mercat europeu. Desconegut fa 10 anys, avui mou un volum de negoci superior als 3.000 milions d'euros anuals, dada que representa un 1% del PIB, i dóna feina directa a gairebé 155.000 persones.

Gent gran

L'envelliment de la població està provocant que la gerontologia, en totes les seves especialitats, sigui una de les àrees amb més projecció de futur i on cada vegada es demana un nombre més elevat de professionals especialitzats, encara avui escassos. A Espanya, i segons diversos estudis, només en el sector sociosanitari, es preveu la creació de 100.000 a 300.000 llocs de treball.

Oci

Cada vegada existeix un nombre més elevat d'empreses dedicades a gestionar amb eficiència la realització d'activitats relacionades amb el temps lliure, per la seva importància i presència en la vida econòmica, en països desenvolupats. Aquestes empreses poden anar encaminades fonamentalment als àmbits següents: oci turístic, lleure cultural, oci esportiu i oci recreatiu.

Prevenció de riscos laborals

Amb l'entrada en vigor del Reial decret 39/1997, de 17 de gener (BOE del 31/01/1997), pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció en relació amb la capacitat o aptitud necessària per al desenvolupament de l'activitat preventiva, s'estableix la necessitat d'una adequació de la formació requerida i les funcions a desenvolupar en la mateixa activitat preventiva. El professional necessita les capacitats i habilitats per planificar, dissenyar i implementar els sistemes de protecció i prevenció de riscos en les àrees de seguretat laboral, medi ambient de treball, salut laboral i altres tècniques de prevenció.

Qualitat

La globalització de l'economia obliga a integrar noves formes d'entendre i gestionar les empreses i exigeix als seus directius i comandaments intermedis una formació superior en nous coneixements i habilitats que els permetin, a través de la satisfacció dels seus clients interns i externs, consolidar i créixer en un entorn altament competitiu.

Aquesta alta competència actual obliga les empreses a la qualificació del seu capital humà. La gestió de la qualitat total integra tots els àmbits, metodologies i eines que permeten a les empreses i institucions orientar la seva gestió a l'excel·lència, millorant els seus resultats a curt, mitjà i llarg termini.

Societat de la informació

En l'actual Tercera Revolució Industrial, l'element impulsor del creixement i de l'avenç econòmic es troba en la informació. Informació i coneixement es converteixen en els elements impulsors de la ciència i la tecnologia, fins al punt que l'economia, la cultura i el benestar social depenen cada vegada més del nivell aconseguit en el camp de les anomenades tecnologies de la informació i la comunicació.

El conjunt de les noves tecnologies abasta un ampli espectre de camps científics i aplicacions en sectors com la química, el transport, la investigació oceànica o l'agricultura, però els camps per excel·lència en aquesta nova etapa són la microelectrònica, les telecomunicacions i la biotecnologia.

Bibliografia

Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Conèixer el mercat laboral: Una realitat canviant*. Ajuntament de Barcelona.

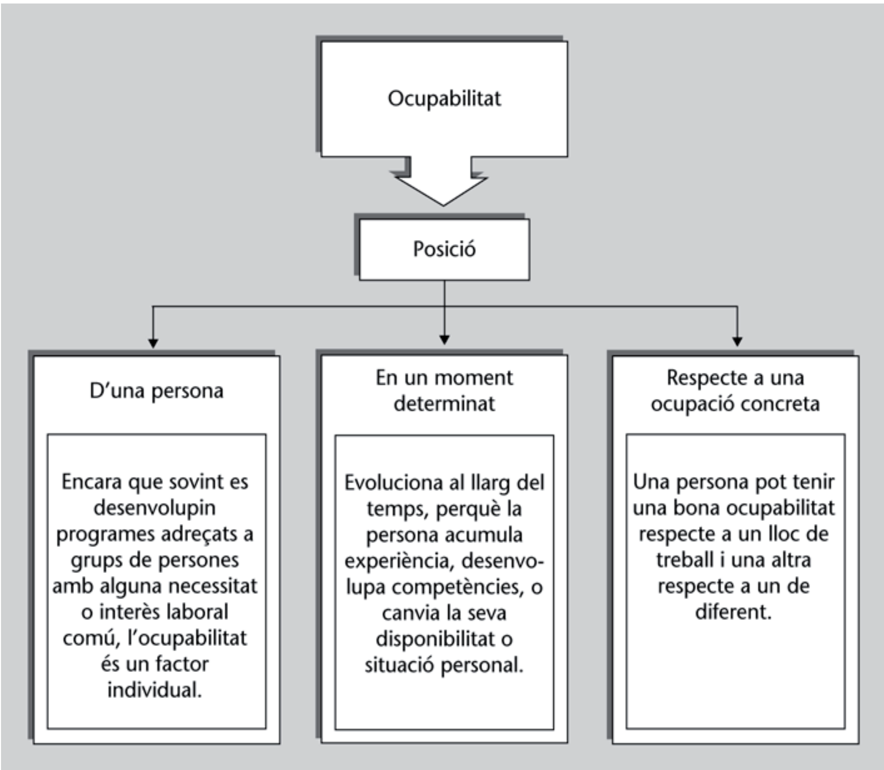
Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Ocupabilitat: Una estratègia per trobar i mantenir feina*. Ajuntament de Barcelona.

3.2 L'OCUPABILITAT

Introducció

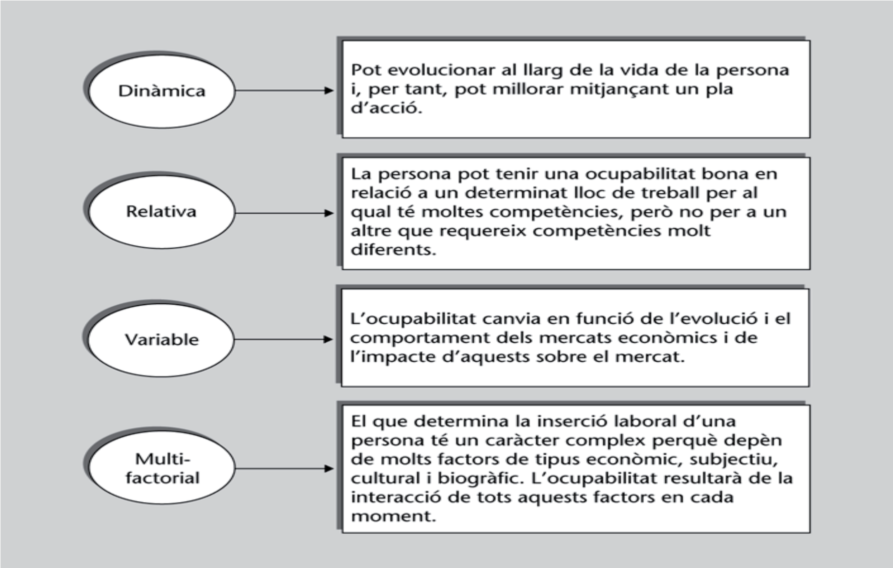
La paraula *ocupabilitat* és una traducció del terme anglès *employability*, construït en la dècada dels 80 a partir de les paraules *employ* (ocupació) i *hability* (habilitat). Literalment es pot traduir com l'habilitat per accedir a una ocupació o mantenir-la.

L'ocupabilitat indica la posició d'una persona en un moment determinat de la seva vida respecte a una ocupació concreta i dependrà de diversos factors que conflueixen alhora. De fet, et proposem un model que diferencia tres tipus de factors importants pel que fa a la seva incidència en l'ocupabilitat de les persones: factors estructurals, personals i competencials.



Font: Barcelona Activa (2008).

Característiques de l'ocupabilitat



Font: Barcelona Activa (2008).

L'anàlisi de l'ocupabilitat

L'anàlisi de l'ocupabilitat és una eina que et permetrà com a persona conèixer les teves necessitats d'inserció. Per això, si vols modificar la teva ocupabilitat, pots conèixer la teva situació respecte al mercat de treball analitzant els teus indicadors. Així, el procés d'explorar els diferents factors que componen la teva pròpia ocupabilitat et permetrà prendre consciència de la teva situació respecte a la inserció i pot ser la base per millorar-la en qualsevol moment de la teva trajectòria laboral.

Tot i la complexitat d'aquest concepte, moltes vegades es tendeix a partir de concepcions parcials de l'ocupabilitat i basades només en els dèficits a l'hora d'analitzar-la. Algunes metodologies d'anàlisi es miren els requeriments dels llocs de treball que la persona no compleix (disponibilitat, competències tècniques...), encara que determinades persones amb alguns factors personals de baixa ocupabilitat poden aportar competències pròpies molt valuoses per a alguns entorns laborals.

Els ocupadors no busquen el millor treballador sinó que cerquen "la persona idònia" per al lloc de treball que ofereixen.

Les experiències laborals (formals i no formals), algunes experiències de participació en organitzacions i activitats de la societat, la família o la comunitat, moltes competències transversals apreses en la vida quotidiana i certes característiques personals o d'estil de vida constitueixen factors d'ocupabilitat positius a partir del moment en què la persona en pren consciència i les millora.

És per això que el procés d'anàlisi de l'ocupabilitat ha de connectar els factors d'ocupabilitat amb la pròpia realitat de la persona, les seves capacitats i els requeriments del mercat de treball.

Metodologia per a l'anàlisi de l'ocupabilitat

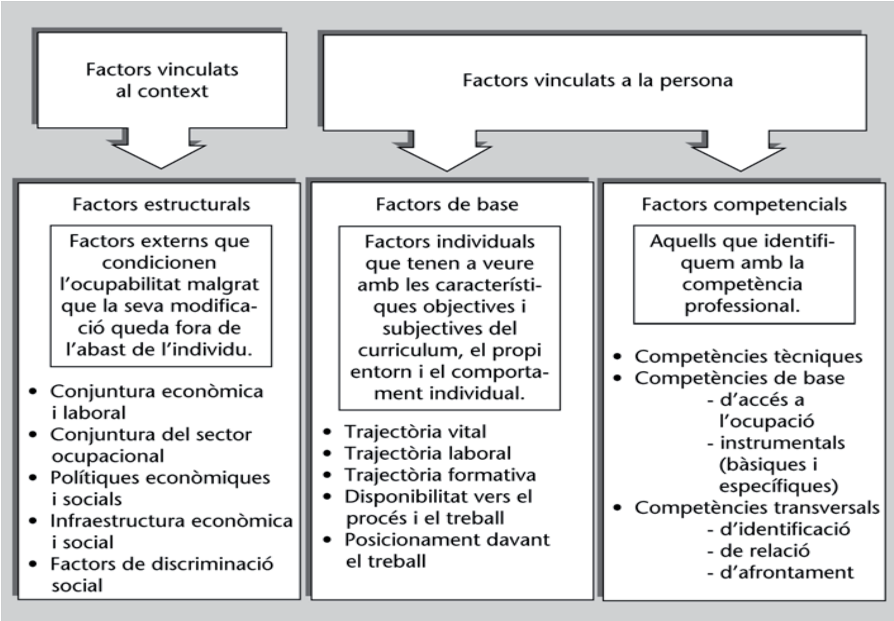
A través de l'anàlisi podràs:

- Detectar els factors d'ocupabilitat que incideixen en l'ocupabilitat
- Planificar les accions del projecte d'inserció
- Avaluar els canvis en l'ocupabilitat al llarg del procés
- Definir grups d'incidència

Cal parlar d'indicadors, ja que no existeix cap mesura directa de la capacitat d'inserció laboral. Podràs construir un sistema d'indicadors qualitatius (que reflecteixi cada un d'aquests factors d'ocupabilitat) com a eina de treball per recollir la informació de manera sistemàtica. Aquests mateixos indicadors qualitatius t'han de servir per fer visibles i avaluables els resultats.

Per facilitar-te aquest procés d'identificació d'indicadors, la classificació dels diferents factors que incideixen en l'ocupabilitat de les persones pot ser-te molt útil.

En la metodologia que et proposem, els factors d'ocupabilitat es divideixen en tres categories que permeten agrupar les variables entre factors vinculats al context (estructurals) i factors vinculats a la persona (de base i competencials).



Font: Barcelona Activa (2008).

Factors que incideixen en l'ocupació

Els factors estructurals

La situació i el context en què et trobes són part determinant de la teva ocupabilitat. Les variables de tipus polític, econòmic i social conformen les oportunitats objectives d'accés i permanència a l'ocupació amb què et trobaràs, atès que:

- Incideixen en les dinàmiques de creació d'ocupació i en el creixement, transformació o declivi de sectors i perfils professionals.
- Configuren la qualitat del mercat de treball (estabilitat laboral, poder adquisitiu, temps de treball, seguretat laboral, igualtat de gènere, integració de col·lectius amb dificultats...).
- Indiquen les prestacions, serveis o recursos que la societat crea per regular el mercat de treball, facilitar l'accés d'alguns col·lectius i persones a la formació o donar-los serveis complementaris que facilitin la transició o el manteniment del lloc de treball.

- Indiquen els efectes de discriminació que faciliten o dificulten la inserció.

Ser capaç de prendre consciència d'aquests elements externs i del seu impacte en la pròpia ocupabilitat és un pas significatiu per si mateix en el procés de modificació i millora de l'ocupabilitat.

Factors personals

Els factors personals afavoreixen o dificulten la inserció, estan íntimament relacionats amb el passat de la persona i es reflecteixen en les trajectòries vitals, formatives i laborals. Una altra part inclou el posicionament present davant del treball i la disponibilitat vers l'ampli procés d'inserció.

Aquests factors que condicionen fortament la teva ocupabilitat només són susceptibles de ser modificats per tu mateix a través del desenvolupament competencial que vulguis activar.

Els orientadors podran ajudar-te en l'autoconeixement i la detecció de les competències assolides i et podran oferir mitjans per modificar aquells factors de tipus personal que puguin millorar la teva ocupabilitat.

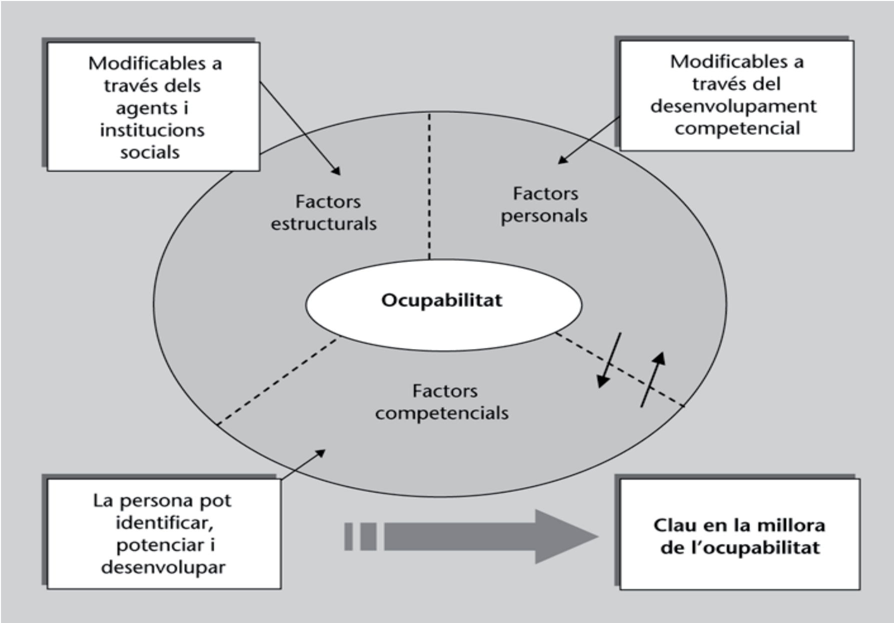
Els factors competencials

La competència professional és el factor clau en la millora de l'ocupabilitat. No només perquè és modificable, sinó perquè és el factor actiu capaç de possibilitar el canvi en els teus factors personals de l'ocupabilitat.

La competència professional determina la capacitat que tens de prendre decisions, de millorar la teva formació, canviar o fer compatibles els teus valors i hàbits amb l'ocupació, i modificar les teves pròpies actituds enfront de la inserció.

La gran majoria de les competències professionals són vàlides per a diferents sectors d'ocupació i per a un gran nombre de llocs de treball si ets capaç de transferir-les i adequar-les a cada lloc. Per aquest motiu, també es pot entendre la competència professional com el conjunt de capacitats personals que et permeten desenvolupar diferents treballs i activitats al llarg de la vida.

A continuació es presenta un resum gràfic dels factors d'ocupabilitat i els mecanismes existents per al seu canvi i millora:



Font: Barcelona Activa (2008).

El procés de millora de l'ocupabilitat ha d'oferir-te la capacitat de conèixer els factors personals que et podran permetre una millor inserció i dotar-te de les competències necessàries per produir-hi canvis quan ho desitgis.

Bibliografia

Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Conèixer el mercat laboral: Una realitat canviant*. Ajuntament de Barcelona.

Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Ocupabilitat: Una estratègia per trobar i mantenir feina*. Ajuntament de Barcelona.

3.3 ESTUDI DE L'ENTORN SOCIOLABORAL: ELS TITULATS DE LA URV

L'Observatori de l'Ocupació és l'òrgan permanent de la URV que s'encarrega d'estudiar la inserció, les trajectòries i la situació laboral de les persones titulades, amb la finalitat de disposar d'una informació actualitzada, fiable i útil per a la presa de decisions internes estratègiques de la URV, i per ajudar els estudiants a l'hora de prendre decisions abans, durant i després del seu pas per la universitat.

Addicionalment, l'Observatori pretén ser un pont de connexió entre la URV i el món empresarial, amb la finalitat de millorar l'encaix entre oferta i demanda laboral i de dotar el teixit empresarial d'un millor coneixement sobre les tendències presents i futures en matèria formativa i de desenvolupament de capital humà, tant en l'àmbit local com nacional i internacional.

Per aquest motiu volem incloure aquest estudi en els quaderns d'orientació, per tal de donar als estudiants informació concreta sobre el mercat de treball.

Introducció

L'objectiu d'aquesta secció és contemplar els aspectes més rellevants de la inserció laboral dels titulats de la URV i destacar les sortides professionals més comunes per a les diferents àrees d'estudi. Farem referència a la informació procedent de l'Enquesta d'Inserció Laboral dels Titulats Universitaris, que duu a terme l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). Aquesta enquesta es realitza amb una freqüència triennal des de l'any 2001, amb l'objectiu de recollir informació acadèmica, sociodemogràfica i laboral[1] de tots els titulats universitari del sistema universitari català, aproximadament quatre anys després d'haver finalitzat els estudis universitaris, i representa així una perspectiva de mitjà termini. Aquí ens centrarem en els resultats de l'enquesta que es va dur a terme durant l'any 2011, referent als titulats de l'any acadèmic 2006/2007, ja que representa més properament la realitat actual.[2] Tot i això, cal matisar des d'un primer moment la naturalesa canviant

---

1. Escau comentar que la informació específica de la feina fa referència a la darrera feina per a tots els titulats que no treballen regularment en el moment de ser enquestats.

2. Per a una visió més detallada del procés d'inserció i de la situació laboral dels titulats de la URV i de l'evolució al llarg de la dècada 2001-2011, vegeu l'informe *La inserció laboral dels titulats a la URV per àrees de coneixement*, elaborat per l'Observatori de l'Ocupació de la URV (disponible en format PDF: <http://www.urv.cat/media/upload/arxius/obser_ocupa/Informes%202011/informe_arees_final.pdf>). Per obtenir informació addicional sobre l'enquesta d'inserció laboral de

del mercat del treball altament qualificat, que està subjecte a una evolució contínua al llarg dels últims anys; a més, s'ha de tenir present que les dades de l'enquesta 2011 capturen una realitat que s'emmarca en una profunda crisi econòmica, fent encara més necessària la contextualització de les evidències obtingudes en una situació general de contracció del mercat del treball i de l'activitat econòmica en el seu conjunt.

A continuació presentem, de forma separada per a les cinc àrees d'estudi, els resultats principals respecte als aspectes següents d'inserció i situació laboral dels titulats:

1) Compaginació d'estudis i feina
2) Mètodes i temps de cerca de la primera feina
3) Ocupació, atur i inactivitat en el moment de l'enquesta
4) Tipus de contracte
5) Sector/activitat d'ocupació
6) Encaix entre formació i feina
7) Competències demanades en el lloc de treball i dèficit en competències
8) Ingressos laborals

a) Àrea de disciplines humanístiques

Per a un segment important dels titulats en disciplines humanístiques, la primera inserció laboral significativa es produeix en els últims dos anys d'estudis, ja que les dades de l'Enquesta d'Inserció AQU indiquen que més del 60% dels titulats de 2006/2007 ja tenia feina abans d'acabar la carrera. La situació més freqüent per als que compaginen la vida laboral amb els estudis és tenir una feina a temps parcial, mentre que, en general, la feina que es duu a terme abans d'acabar els estudis sol estar relacionada amb els estudis només en el 43% dels casos. El mètode de cerca de la primera feina més comú entre els titulats en humanitats és mitjançant contactes personals, i destaca també una certa tendència a beneficiar-se de borses de treball institucionals; també ressalta la baixa propensió a fer servir Internet com a mecanisme de cerca de feina, tot i que aquesta eina hagi guanyat un pes important al llarg del temps.

Respecte a la situació laboral quatre anys després d'haver finalitzat els estudis, veiem en primer lloc que només el 84% de titulats en humanitats està regularment ocupat (en contraposició a un 90% del conjunt de titulats de la URV), tot i que cal contextualitzar aquest resultat negatiu respecte a la situació

l'AQU i sobre els resultats generals per al conjunt d'universitats catalanes, podeu consultar el lloc web <http://www.aqu.cat/insercio/index.html>.

actual d'elevades taxes d'atur entre els joves a Catalunya (que en el cas de no tenir estudis universitaris arriba a superar el 40%).

Quant a les característiques específiques de la feina, en primer lloc s'evidencia un grau relativament reduït d'estabilitat laboral quatre anys després d'haver finalitzat els estudis, ja que només el 40% de la submostra d'aquesta àrea té un contracte fix o de funcionari (en contraposició amb un 56% relatiu al conjunt de la mostra), mentre que en la resta de casos les situacions més típiques consisteixen en un contracte temporal amb durada de 6 a 12 mesos (20%) o de prestació d'obra i servei (16%). A més, més de la meitat dels titulats en disciplines humanístiques tendeixen a estar ocupats en el sector públic, especialment en el de l'educació i, en una proporció més baixa, en l'administració pública o en sanitat i assistència social. Per al 75% de titulats d'aquesta àrea el fet de ser titulat universitari representa un requisit per accedir a la feina, però només en la meitat dels casos es pot considerar ben adequada la titulació quant a l'encaix entre la feina i la formació, ja que el que es requereix per accedir a la feina és la titulació específica que es va cursar (i no pas una titulació universitària genèrica), i les funcions realitzades són pròpies de la formació adquirida.

Entrant en els detalls de les competències específiques, les que resulten més útils per als titulats de disciplines humanístiques són les competències de comunicació oral i escrita i les habilitats de pensament crític, mentre que les que solen ser relativament menys rellevants són els coneixements teòrics i pràctics i la capacitat de lideratge. Així mateix, per a l'àrea d'humanitats el dèficit entre els coneixements rebuts i els que són necessaris a la feina sol ser més pronunciat en habilitats informàtiques, de presa de decisions i de gestió.

Finalment, pel que fa la retribució monetària, quatre anys després d'acabar els estudis d'humanitats la situació més típica entre els titulats de la URV que treballen a temps complet és cobrar un sou brut anual comprès entre 18.000€ i 24.000€ (35%), tot i que l'eventualitat de cobrar un sou inferior a 12.000€ anuals representa també una situació força freqüent (el 20% de la submostra d'humanitats, en contraposició amb el 7,8% del total de la URV).

***b*) Àrea de ciències socials**

La compaginació dels últims anys d'estudis amb alguna activitat laboral és una realitat força comuna entre els titulats en ciències socials de la URV, i afecta més del 60% dels titulats d'aquesta àrea, fet que ens suggereix que la primera inserció laboral sol produir-se amb una certa freqüència abans d'obtenir

la titulació universitària. Aquesta primera inserció que es produeix durant els últims dos anys de carrera acaba sent en proporcions semblants una feina a temps complet o a temps parcial, que en la majoria de casos (64% dels que compaginen estudis i feina) es caracteritza pel fet d'estar relacionada amb els estudis que s'estan cursant.

Aproximadament la meitat dels titulats en ciències socials accedeix a la primera feina per dos canals principals: els contactes personals i les borses de treball institucional. No obstant això, cal destacar la proporció força elevada de titulats que troba la primera feina mitjançant mecanismes relacionats amb l'ús de la xarxa d'Internet.

Tot i la conjuntura econòmica negativa, quatre anys després de finalitzar els estudis (és a dir, durant la realització de l'enquesta el 2011) la gran majoria de titulats de la URV en ciències socials està regularment ocupat (92%), encara que cal destacar un augment del percentatge d'aturats (6,6%) respecte als graduats de les cohorts anteriors. Respecte a les característiques específiques de la feina actual en el moment de l'enquesta (o a la darrera feina, en el cas dels aturats), s'evidencia una estabilitat contractual elevada entre els titulats de l'àrea de socials, ja que fins al 60% té un contracte fix o de funcionari quatre anys després d'haver acabat els estudis. La resta de casos es concentra principalment en les categories de contractes de prestació d'obra i servei (14%) i temporals de durada entre 6 i 12 mesos (10%).

Els titulats en ciències socials de la URV es reparteixen de forma relativament equilibrada entre el sector públic i el sector privat (amb una lleugera prevalença del segon), sobretot en el sector de l'educació i la investigació (37%), però també en una proporció significativa en sanitat i assistència social i en el sector dels serveis a les empreses i institucions financeres.

En la majoria de casos (63%) tenir la titulació específica constitueix un requisit explícit per accedir a la feina actual, que generalment es tradueix en un ple encaix entre la formació rebuda i la feina, ja que les competències adquirides amb els estudis solen ser necessàries a la feina gairebé per a tots els que treballen en una ocupació en què la titulació específica representa un requisit. Més específicament, entre les competències que són més importants en els llocs de treball que ocupen els titulats en ciències socials de la URV destaquen les capacitats de treball en equip, de resolució de problemes i, en una proporció més baixa, de presa de decisions, capacitat de gestió i habilitats en comunicació oral. En canvi, ressalta la poca importància que s'assigna al coneixement d'idiomes. A més, els titulats d'aquesta àrea tendeixen a experimentar unes deficiències més fortes (respecte a la formació adquirida amb

els estudis universitaris) especialment en competències d'informàtica, seguides per les capacitats de resolució de problemes i presa de decisions.

Per acabar, els ingressos anuals bruts dels titulats en l'àrea de socials que treballen a temps complet oscil·len generalment entre 18.000€ i 24.000€ (34% de la mostra), tot i que un percentatge significatiu (20%, aproximadament) es troba en la categoria superior d'ingressos compresos entre 24.000€ i 30.000€. En canvi, podem dir que per als titulats d'aquesta àrea l'eventualitat de cobrar menys de 12.000€ bruts anuals és poc freqüent, atès que afecta només el 7,8% de la mostra.

c) Àrea de ciències experimentals

Els titulats de l'àrea de ciències experimentals de la URV es caracteritzen per una baixa propensió a compaginar els estudis amb la feina durant els últims dos anys de carrera, atès que el 55% estudia a temps complet, en contraposició amb el 42% del conjunt de titulats de la URV. Entre els que sí que accedeixen al mercat de treball abans d'acabar els estudis s'evidencien dos perfils principals. El primer, que recull aproximadament el 60% dels estudiants treballadors, accedeix a una feina a temps parcial que tendeix a estar poc relacionada amb els estudis, possiblement per raons econòmiques i per finançar els últims anys de carrera. El segon perfil, en canvi, caracteritza estudiants que s'incorporen directament al mercat de treball altament qualificat abans de completar la titulació, ja que solen tenir feines a temps complet i directament relacionades amb els estudis. Tot i que els contactes personals i familiars representen la forma més comuna d'accedir a la primera feina (25%), dins d'aquesta àrea destaca clarament la importància de les pràctiques d'estudis i dels serveis de la universitat en el primer procés d'inserció laboral (40% entre els dues categories esmentades).

Respecte a la situació laboral en el moment de l'enquesta, per tant quatre anys després d'haver finalitzat els estudis, ressalta una proporció relativament alta de titulats en ciències experimentals a la URV que es troben en condició d'atur (11%, en contraposició amb el 7,3% del total de la URV), una xifra que, no obstant això, s'ha de situar en el context econòmic negatiu que caracteritza el moment en què es van recollir les dades. Més de la meitat dels titulats d'aquesta àrea declara que té un contracte fix o de funcionari en el moment de l'enquesta (o en la darrera feina, en el cas dels aturats), encara que cal remarcar una proporció força més elevada que la mitjana de la URV (16,5% i 4%, respectivament) de treballadors amb contracte de becari, fet que es pot

associar a l'elevada propensió a la continuació dels estudis de postgrau en l'àrea d'experimentals.

El sector privat constitueix l'àmbit ocupacional prevalent en aquest cas, amb més del 70% de titulats que hi treballen, especialment en la indústria alimentària, però també en la indústria química o farmacèutica, així com en centres d'investigació privats i en serveis a les empreses. En canvi, els que accedeixen al sector públic es concentren gairebé exclusivament en el sector de l'educació i la investigació.

Per als titulats en ciències experimentals és molt freqüent accedir a una feina altament especialitzada que requereix la titulació concreta que es va estudiar (65%), i en què generalment les competències específiques adquirides durant els estudis resulten importants en el lloc de treball. Més específicament, el que sol ser més important en les feines que desenvolupen els titulats d'experimentals és la capacitat de resolució de problemes, tot i que també es valoren molt les competències en presa de decisions, anàlisi crítica i domini de la informàtica; en canvi, els coneixements teòrics i pràctics semblen menys rellevants per desenvolupar la feina. A més, els titulats d'aquesta àrea tendeixen a percebre l'existència d'un dèficit en competències (respecte a les adquirides durant els estudis) especialment en idiomes i en informàtica, però també en capacitat de presa de decisions i creativitat.

Finalment, quant als aspectes econòmics de la feina, la situació més comuna entre els titulats en experimentals que treballen a temps complet quatre anys després d'haver acabat els estudis és la de tenir una retribució anual bruta compresa entre 18.000€ i 24.000€, que afecta el 34% de la mostra. Així mateix, un percentatge rellevant arriba a tenir una retribució anual més elevada (el 25% cobra entre 24.000€ i 30.000€ i el 10%, més de 30.000€), mentre que l'eventualitat de tenir ingressos inferiors als 15.000€ bruts anuals és inferior respecte a la mitjana del conjunt de titulats de la URV.

d) Àrea de ciències de la salut

Per a més de la meitat dels titulats en ciències de la salut de la URV la primera inserció laboral significativa es produeix després d'haver finalitzat els estudis universitaris. De fet, només el 43% declara haver compaginat els últims dos anys d'estudis amb algun tipus d'activitat laboral, que generalment es caracteritza per ser una feina a temps parcial. En el cas específic d'estudiants a temps parcial, per al 60% la feina que es realitza paral·lelament als estudis sol estar-hi

directament relacionada, i ho està gairebé en la totalitat dels casos dels estudiants que treballen a temps complet abans de finalitzar la carrera.

En termes generals, els canals principals d'accés a la primera feina per als estudiants de l'àrea de salut solen ser substitucions laborals en institucions sanitàries i pràctiques d'estudi, tot i que cal destacar que la rellevància dels contactes personals és força elevada també en aquesta àrea d'estudi. En canvi, els mitjans relacionats amb l'ús d'Internet, que tenen un pes força important en altres disciplines, són relativament poc utilitzats.

Quant a la situació laboral en el moment de l'enquesta, cal remarcar que en el cas dels titulats en Medicina les dades fan referència als que van obtenir el títol durant l'any acadèmic 2003/2004 (i no pas 2006/2007), per tal de poder analitzar la situació laboral que s'experimenta després d'haver finalitzat el període de formació especialitzada com a metge intern resident (MIR).

En termes generals, en el moment en què es va dur a terme l'enquesta més del 92% dels titulats en ciències de la salut treballava regularment, malgrat la contracció general de l'ocupació i de l'activitat econòmica. Per als estudiants d'aquesta àrea el fet de trobar-se en una situació laboral del tot estable és relativament menys comú en aquesta etapa de la carrera professional, ja que un gruix important de la mostra té contractes de tipus temporal o bé d'obra i servei, mentre que només el 42% té un contracte fix o de funcionari (respecte al 56% del conjunt de titulats de la URV). També convé destacar una propensió més gran a treballar per compte propi respecte a la resta d'àrees, tot i que la proporció de treballadors autònoms no arriba al 7%. Aproximadament el 60% dels titulats en ciències de la salut treballa en el sector privat, que ha guanyat un pes important al llarg del temps en relació amb l'ocupació pública. Com es podia esperar, la gran majoria treballa en activitats d'assistència mèdica (gairebé el 80%), tant en el sector públic com en el privat, i, mentre que en el primer la resta de treballadors es concentra en l'àmbit de l'educació i de la investigació, en el segon ho fa en l'àmbit del comerç o en altres serveis personals.

La gran majoria dels titulats en ciències de la salut accedeix a una feina que encaixa totalment amb la seva formació, ja que són ocupacions que requereixen la titulació específica que es va cursar i en què les competències adquirides resulten del tot rellevants a l'hora de desenvolupar la feina. De fet, aquest resultat representa la combinació de l'alt grau d'especificitat de les ocupacions de l'àmbit sanitari, de l'elevat nivell de regulació de l'accés a les professions sanitàries i de l'ampliació de la demanda del sector en el seu conjunt que es va produir durant els anys d'expansió econòmica de l'última dècada. Una anàlisi més detallada mostra que les competències específiques

que els titulats en ciències de la salut consideren més importants en el propi lloc de treball són la capacitat de treball en equip, de presa de decisions i de resolució de problemes; en canvi, les que semblen menys rellevants són el domini dels idiomes, les capacitats de creativitat i lideratge i els coneixements d'informàtica. Respecte al que es considera que s'hauria d'haver assimilat durant els estudis universitaris (en relació amb el que resulta necessari per dur a terme la feina), els titulats en salut tendeixen a valorar com a més deficients les competències en idiomes, informàtica i presa de decisions.

Per concloure, quant a la situació econòmica, els titulats d'aquesta àrea es caracteritzen per tenir, més comunament, ingressos anuals bruts compresos entre 18.000€ i 24.000€ (28%), tot i que també destaca, per una banda, un percentatge més gran de casos d'ingressos molt elevats (7% amb ingressos superiors als 40.000€ anuals, que dobla el percentatge per a la URV en el seu conjunt), però per l'altra també una certa proporció de titulats que cobra menys de 15.000€ bruts anuals (24%).

e) Àrea de disciplines tècniques

Entre els titulats en disciplines tècniques existeix una certa propensió a accedir al mercat laboral abans de finalitzar la carrera, ja que més del 60% de titulats declara d'haver estat treballant durant els últims dos anys d'estudis universitaris. Aquesta incorporació al món laboral es produeix més comunament amb ocupacions a jornada completa, que en la gran majoria de casos estan directament relacionades amb els estudis. Per als titulats d'aquesta àrea, els contactes personals representen el mecanisme més utilitzat per accedir a la primera feina, però el que més destaca és l'ús massiu dels canals relacionats amb la xarxa d'Internet, que es fan servir més intensivament en comparació amb les altres àrees (el 23% declara d'haver utilitzat Internet per accedir a la primera feina, respecte al 15% del total de la URV). La resta de casos es concentra principalment entre els serveis universitaris d'inserció laboral i les pràctiques d'estudi en empreses.

En relació amb la situació laboral quatre anys després d'haver finalitzat els estudis, tot i que més del 90% d'individus enquestats treballa regularment en el moment de respondre a l'enquesta, destaca una forta pujada de les situacions d'atur en l'àrea tècnica en relació amb els anys anteriors, que segurament constitueix un reflex de la crisi econòmica que ha afectat d'una forma relativament més marcada els sectors econòmics típics d'aquestes disciplines. Sempre respecte a la feina actual en el moment de l'enquesta (o a la darrera feina, per

als aturats), els titulats de l'àrea tècnica solen gaudir d'un bon nivell d'estabilitat contractual després de només quatre anys des de la finalització dels estudis, ja que més del 60% té un contracte fix, i els contractes temporals de durada inferior als 6 mesos són molt poc comuns. El sector privat representa clarament l'àmbit econòmic amb més capacitat d'atracció de titulats en disciplines tècniques, i hi treballa aproximadament el 80% de titulats de la URV d'aquesta àrea. A més, els titulats d'aquesta àrea es distribueixen força uniformement entre diferents activitats productives, entre les quals destaquen el sector de les tecnologies de comunicació, de la investigació, l'electricitat, l'aigua i el gas, així com, tot i que en una proporció més baixa, els serveis a les empreses, la indústria química i la metal·lúrgia.

Fins al 60% de titulats en disciplines tècniques accedeix a feines que requereixen la titulació específica que es va cursar i, en aquests casos, normalment es produeix un bon ajustament entre la feina i la formació, ja que a part de ser un requeriment la formació específica adquirida amb els estudis també és necessària en el lloc de treball. No obstant això, dins d'aquesta àrea també existeix una proporció rellevant de titulats ocupats en feines que requereixen una formació universitària genèrica (20%), tant a nivell de titulació com respecte a les competències. Entrant més en detall en les competències específiques utilitzades a la feina, les més importants per als titulats en disciplines tècniques són la capacitat de resoldre problemes, de presa de decisions, els coneixements d'informàtica i el treball en equip; i, al contrari, les que es valoren relativament menys són els coneixements pràctics i teòrics adquirits durant els estudis i el domini de les llengües. Quan es valoren les competències que es van adquirir durant els estudis en relació amb les que resulten necessàries per fer la feina, els titulats de tècnica detecten un dèficit més gran pel que fa a coneixements d'idiomes i capacitats de presa de decisions, i destaca el baix dèficit respecte als coneixements informàtics.

Finalment, en relació amb els ingressos laborals, els titulats en disciplines tècniques es caracteritzen per obtenir una elevada retribució econòmica fins i tot només després de quatre anys des de la finalització dels estudis. De fet, tot i que la situació més freqüent és tenir ingressos anuals bruts compresos entre 18,000€ i 24,000€ (42%), un percentatge força més elevat respecte al conjunt de titulats de la URV obté ingressos anuals superiors a 30.000€, mentre que els casos d'ingressos baixos (és a dir, inferiors a 15.000€) són molt poc freqüents.

3.4 CONTINUAR ESTUDIANT: ESTUDIS DE MÀSTER I DOCTORAT

Introducció

En acabar els estudis de grau (o equivalent), cursar un màster o un postgrau permet continuar la formació i desenvolupar capacitats que enriqueixen en el terreny personal, acadèmic i professional.

A la formació de postgrau trobem, des de la posada en marxa de l'EEES (espai europeu d'educació superior), estudis de màster amb reconeixement oficial, que donen accés posterior als estudis de doctorat i, d'altra banda, una àmplia oferta de màsters (títols propis) i títols d'especialista universitari.

En tots els casos, la formació de postgrau constitueix una especialització cada vegada més demanada per les empreses i que reflecteix una actitud activa vers la planificació de la carrera professional i la formació permanent necessària al llarg de tota la vida.

Altres raons per cursar estudis de màster o postgrau poden ser l'interès per completar estudis universitaris amb una formació més pròxima a la realitat del sector professional o conèixer els nous àmbits d'investigació i les possibilitats d'aprofundir en el món de l'R+D.

Estudis de màster universitari (títols oficials) a la URV

L'objectiu del màster oficial és l'especialització professional o bé la iniciació a la recerca. Els estudis de màster tenen una extensió mínima de 60 crèdits europeus (ECTS) i una màxima de 120, i si es cursen a temps complet es poden finalitzar en un curs acadèmic (o dos, respectivament). Habitualment la formació reglada és compactada en horari de tarda per assolir, en la mesura del possible, la compatibilitat amb altres ocupacions.

Els màsters universitaris poden estar organitzats per una única universitat o per més d'una (ja sigui dins del territori català, estatal o mundial), i en aquests casos ofereixen opcions de mobilitat entre les diferents institucions participants. D'altra banda, els màsters amb orientació professionalitzadora inclouen pràctiques en empreses, la qual cosa ofereix l'oportunitat d'apropar-se al món laboral i ampliar els contactes amb professionals del sector.

En alguns casos, la titulació de màster es converteix en element imprescindible per poder exercir una professió regulada (per exemple, per exercir l'advocacia o bé per ser professor/a d'educació secundària, batxillerat i escola d'idiomes).

Quan es finalitzen aquests estudis, s'obté el títol oficial de màster. Aquest títol, o la superació de 60 ECTS d'aquest nivell, és imprescindible per a aquelles persones que volen fer un doctorat.

Màsters disponibles a la URV per al curs 2012-2013

Amb l'objectiu de donar resposta a la demanda social i empresarial d'experts i especialistes en diverses àrees del coneixement, impartim una àmplia oferta de màsters i postgraus, seguint els criteris i els plantejaments acadèmics que exigeix el nou espai europeu.

El teixit social i econòmic sempre està en procés de canvi. Per això es necessita el perfil d'un professional amb coneixements adequats a les últimes innovacions i capaç de dominar les eines més recents de recerca i tecnologia.

Conscients dels diferents camps que demanen aquest tipus de formació, els nostres màsters i postgraus se centren en àmbits com el dret, l'Administració pública, l'economia, l'empresa, l'educació, la psicologia, l'enginyeria, l'enologia, les llengües, la comunicació, la política, la química, la salut, les tecnologies de la informació, el turisme, la història i l'arqueologia.

<http://www.urv.cat/masters_oficials/masters_oficials.html>

Estudis de doctorat a la URV

Una de les possibilitats que es presenten en acabar un grau és dedicar-se a la recerca a través d'un programa de doctorat. Abans, però, s'ha d'haver cursat un màster oficial d'iniciació a la recerca (o títol del mateix nivell expedit per una institució d'educació superior de l'EEES), que serà la base i el punt de partida de la investigació. O, en altres paraules, el programa de doctorat consisteix en un període de docència (màster) i un període de recerca, de durada variable, durant el qual s'elabora la tesi doctoral.

La tesi doctoral és un treball inèdit de recerca sobre un objecte d'estudi concret i original dins un àmbit específic de coneixement en qualsevol disciplina. La seva elaboració permet generar nous coneixements basats en resultats fonamentats científicament d'acord amb les metodologies i tècniques d'investigació adquirides durant el procés.

Amb els estudis de doctorat es busca la formació de perfils molt especialitzats en un àmbit concret i l'obtenció del títol de doctor, que és el grau acadèmic més elevat que atorguen les universitats, i que dóna la possibilitat, entre altres sortides, de fer carrera acadèmica.

Programes de doctorat a la URV per al curs 2012-2013

La Universitat Rovira i Virgili (URV) ofereix programes de doctorat organitzats segons el Reial decret 1393/2007 adequats al perfil d'una universitat investigadora en el marc de l'Europa del coneixement.

<http://www.urv.cat/estudis/doctorat/doctorat.html>

Títols propis de postgrau de la Fundació URV (FURV): màster i especialista universitari

Els títols propis de postgrau s'adrecen a titulats universitaris i professionals amb un títol universitari de grau o equivalent i tenen per objectiu general atendre les necessitats d'actualització i aprofundiment de coneixements per al desenvolupament professional.

Estan adaptats a les necessitats a curt i mitjà termini del mercat de treball, qualifiquen els professionals que requereixen els sectors econòmics i socials més dinàmics i innovadors del territori, i es desenvolupen amb estreta relació amb el teixit productiu, social i cultural del nostre entorn.

Els programes s'han dissenyat amb itineraris modulars i flexibles, per facilitar-ne l'accessibilitat, en horaris compatibles amb les responsabilitats professionals o personals, i amb unes metodologies que apliquen la teoria a la pràctica, amb un pes important de les pràctiques en empreses.

A diferència dels màsters universitaris, no estan sostinguts amb fons públics i tenen preus establerts per la mateixa universitat.

Els títols propis de postgrau no donen accés directe al doctorat.

Reconeixement dels títols propis de postgrau:

- *Des del punt de vista laboral,* els títols propis de postgrau tenen ple reconeixement a tots els efectes, com ara la valoració de mèrits en els processos d'accés a la funció pública.
- *Des del punt de vista acadèmic,* en el sistema universitari espanyol actualment es poden reconèixer part dels crèdits, des del 15% fins a la seva totalitat, en el cas que el corresponent títol propi hagi estat extingit i substituït per un títol reglat.

El Centre de Formació Permanent (CFP) de la Fundació URV (FURV) té la seu a la ciutat de Reus, en un edifici modernista de l'any 1901, a l'entorn enjardinat de Mas Miarnau. El CFP posa a l'abast de la ciutadania, els professionals i les empreses una extensa oferta de formació permanent, amb l'objectiu

de facilitar-los l'ampliació de coneixements, el reciclatge i l'especialització professional.

El catàleg de l'oferta formativa es basa en criteris de qualitat acadèmica, s'adapta a les demandes del teixit social i econòmic, i s'anticipa a les necessitats dels perfils professionals emergents.

Missió:

El CFP té com a missió satisfer, des de l'àmbit universitari i amb un alt nivell de qualitat, les necessitats de formació al llarg de la vida de les persones i les organitzacions. Emmarca la seva actuació en matèria de formació en la perspectiva de l'educació permanent, integrant el saber ser i el saber fer.

Entén la formació permanent com tota activitat d'aprenentatge útil, realitzada al llarg de la vida, adreçada a millorar els coneixements, les actituds, les aptituds i les competències dels individus.

L'oferta formativa s'adreça al conjunt de la societat per facilitar l'ocupabilitat, impulsar la cooperació com a estratègia de relació i promoure la corresponsabilitat social en la formació permanent fomentant la participació d'empreses i institucions

Visió:

El Centre de Formació Permanent aspira a ser reconegut per la seva qualitat i el seu compromís en la millora de la formació permanent.

Si vols una informació més àmplia sobre els cursos que es duen a terme a la Fundació URV i les seves característiques, consulta aquest enllaç:

<http://www.fundacio.urv.cat/centre_de_formacio/ofertaformativa/oferta_llistat.html>

3.5 TREBALL A L'ESTRANGER

Introducció

Treballar a l'estranger és una oportunitat per aprendre altres llengües i per conèixer altres cultures al mateix temps que es treballa. Sovint es tracta d'una experiència molt significativa i educativa que va molt més enllà de les hores dedicades estrictament a la feina. A part, convé assenyalar que aquest tipus d'estades suposen un valor afegit en el currículum professional gràcies a l'experiència que es guanya treballant en un mercat de treball diferent del propi i adaptant-se a una cultura i societat diferents.

Treballar a l'estranger és una inversió de futur en els aspectes personal i professional. Segons la formació i els interessos de la persona, i també segons el període de temps que es vulgui romandre en un altre país, es pot accedir a diversos tipus de feines. Les més habituals són les que consisteixen en feines eventuals, les tasques d'*au-pair* i els programes de treball a l'estranger.

Les feines eventuals representen una de les maneres més ràpides i senzilles de treballar fora del país d'origen, especialment si es té poc coneixement de la llengua del país que es visita.

En general, es tracta d'activitats poc qualificades, principalment en els sectors de serveis i de l'hostaleria. Una altra manera usual de treballar en altres països és fer d'*au-pair*. Això implica anar a viure temporalment amb una família per tenir cura dels seus infants i, en alguns casos, ajudar en feines domèstiques. A canvi, els qui fan aquestes tasques reben manutenció i, de vegades, una petita remuneració.

La recerca de feina a l'estranger

La recerca de feina la pot fer un mateix o les empreses intermediàries, que cobren una quantitat per aquest servei.

Si s'opta per buscar feina per compte propi, es pot obtenir molta informació a:

- *Xarxa Catalana d'Informació Juvenil* (punts d'informació juvenil de Catalunya i <www.gencat.net/joventut>), en diverses publicacions o bé mitjançant els punts d'informació juvenil que hi ha arreu d'Europa.
- Guies *Summer Job*, on apareixen demandes de feina d'empreses de diferents països dividides per sectors (oficines i indústria, serveis, hostaleria, etcètera). Les feines que s'hi anuncien solen estar enfocades majoritàriament a la temporada d'estiu.

Per treballar en un país de la Unió Europea, es pot demanar informació a:

- *Euroconsellers de la Xarxa Eures,* els quals disposen d'informació laboral i ofertes de treball de tots els països de la Unió. La recerca de feina també es pot fer a través d'Internet —on hi ha borses de treball de molts països, tant privades com de serveis públics—, o bé es poden consultar els anuncis que publica la premsa estrangera.

Una altra possibilitat per treballar és demanar una beca:

- *Consorci de Promoció Comercial de Catalunya* (COPCA). El COPCA convoca beques per fer pràctiques en empreses o institucions a l'estranger, adreçades a joves amb estudis universitaris o de cicles formatius de grau superior en comerç internacional. L'objectiu d'aquestes beques és augmentar el nombre d'especialistes en comerç i cooperació internacional capaços d'integrar-se posteriorment en empreses catalanes i d'impulsar la seva vocació internacional.

Hi ha altres opcions per desenvolupar-se professionalment a l'estranger:

- *Servei Voluntari Europeu*. És un projecte internacional que permet al jove participar activament en una organització d'un país diferent del seu, la qual s'encarrega d'acollir-lo. Aquesta experiència ofereix al jove voluntari la possibilitat d'entrar en contacte amb altres cultures i idiomes i dur a terme una tasca de voluntariat en un ampli ventall d'activitats, com ara treballar amb nens, esports, oci, art, etcètera. A Catalunya, aquest servei el gestiona la Secretaria General de Joventut.
- *Programes de pràctiques professionals* Eurodissea, Leonardo da Vinci, Alfa o Èpsilon. Tots quatre programes organitzen pràctiques professionals en empreses de diversos països europeus que ofereixen aquesta possibilitat, però en el programa Èpsilon és l'usuari qui ha de buscar l'empresa on vol treballar en qualsevol país del món.

  Per tenir accés a algun d'aquests programes cal adreçar-se a l'Oficina d'Intercanvis Internacionals o a les delegacions territorials del Departament de Treball i Indústria.

El *curriculum vitae* com a eina de recerca de feina

Un element important per a la recerca de feina és el *curriculum vitae*. A la Unió Europea hi ha un model estàndard que és vàlid per a tots els països, que trobaràs al portal jove de la Secretaria General de Joventut (apartat de treball a

l'estranger). Si vols trobar més informació sobre el currículum pots consultar el quadern d'orientació *Promoció d'un mateix: eines de recerca de feina*.

Condicions per anar a l'estranger

Per poder anar a l'estranger cal tenir en compte que s'han de complir unes condicions que varien segons si el país de destinació forma part o no de la Unió Europea.

Normalment, per a estades llargues als països comunitaris cal:

- Passaport o DNI.
- Inscriure's a l'oficina de la policia local on s'estigui residint.
- Sol·licitar la targeta de residència, que té una validesa de cinc anys.

I als països no comunitaris:

- Passaport i visat.
- Inscriure's a l'oficina consular més propera.
- Sol·licitar el permís de residència i de treball.
- Si l'estada és superior a tres o sis mesos, s'haurà de presentar un document que acrediti que es tenen prou recursos econòmics per mantenir-se o bé demostrar que es té una feina; en aquest darrer cas s'haurà de presentar el contracte i una adreça de localització.

Per a més informació es poden consultar els apartats referents al passaport i les sortides a l'estranger del web del Ministeri de l'Interior i l'apartat de visats de la pàgina del Ministeri d'Afers Estrangers. També podeu trucar al telèfon gratuït del Ministeri de l'Interior: 900 150 000.

Assistència sanitària

Per garantir-se l'assistència sanitària hi ha dues opcions: tramitar la targeta sanitària europea o bé fer-se una assegurança privada.

- *La targeta sanitària europea* (TSE) ofereix cobertura tant en cas de malaltia com d'accident. Es pot tramitar en qualsevol oficina de la Seguretat Social presentant simplement la targeta sanitària nacional i té una validesa d'un any per als treballadors o els seus familiars i de quatre anys per als pensionistes. La targeta sanitària europea és acceptada als països de la Unió Europea, l'Espai Econòmic Europeu i Suïssa.
- *Convenis per donar cobertura sanitària* a treballadors nacionals de l'Estat espanyol amb els països següents: Andorra, l'Argentina, Aus-

tràlia, el Brasil, Bulgària, el Canadà, Xile, l'Equador, els Estats Units, les Filipines, el Marroc, Mèxic, el Paraguai, el Perú, Rússia, Tunísia, Ucraïna, l'Uruguai i Veneçuela.
Per obtenir més informació sobre els convenis i el seu contingut pots accedir al web de la Seguretat Social (*www.seg-social.es*).

- *Assegurances privades* que ofereixen no només la possibilitat de rebre atenció sanitària a l'estranger, sinó també altres serveis complementaris (indemnitzacions en cas de mort o invalidesa, despeses de repatriació, etc.).
  En el cas de les persones interessades o beneficiàries que tenen subscrita una assegurança mèdica amb una mútua privada, és molt possible que ja inclogui el cas de desplaçament a l'estranger. Tot i així, cal consultar la mútua en cada cas.

Què has de fer un cop arribis al destí per exercir la professió?

Un cop arribats al país de destí, és important homologar els títols acadèmics dels estudis que s'han cursat al país d'origen per poder accedir a les feines per a les quals es té qualificació.

Cada estat té el seu propi sistema d'homologació dels títols, i és recomanable informar-se sobre quin és el sistema del país on es resideix. D'altra banda, als països de la Unió Europea hi ha una sistema general de reconeixement de títols referent a la majoria de professions.

En el cas que la teva professió no estigui regulada no caldrà que es reconegui el títol, ja que no es podrà al·legar cap impediment jurídic relacionat amb la teva formació o qualificació per impedir-te treballar.

Si la professió està regulada, hi ha dues opcions. La primera és que pertanyis a una categoria professional per a la qual s'ha establert una coordinació mínima de la formació en tota la UE (metge, diplomat en Infermeria, dentista, llevadora, veterinari, farmacèutic o arquitecte). Sí és així, la titulació queda reconeguda automàticament.

En el cas de voler exercir una professió regulada al país d'origen que no sigui cap de les anteriors caldrà sol·licitar la validació del títol a les autoritats competents, que disposaran d'un termini de quatre mesos per respondre. Si troben diferències importants de durada o contingut entre la informació que s'aporta i la que s'exigeix al país d'acollida, et podran demanar que acreditis una experiència professional que completi la formació requerida o que facis un curs d'adaptació o una prova d'aptitud.

Adreces d’interès

Borses de treball

Infojobs:
<http://www.infojobs.net>
Jobpilot:
<http://www.jobpilot.es>
Todotrabajo:
<http://www.todotrabajo.com/>

Canal Empresa:
<http://www.canalempresa.com>
Computrabajo:
<http://www.computrabajo.com>
Info Empleo:
<http://www.infoempleo.com>
Empleo Directo:
<http://www.empleodirecto.com>
Publi Empleo:
<http://www.publiempleo.com>
Red Iris:
<http://www.rediris.es/list/info/ofertrabec.htlm>
Servijob:
<http://www.servijob.com>
Stepstone:
<http://www.stepstone.es>
Todotrabajo:
<http://www.todotrabajo.com>
Trabajo Fácil:
<http://www.trabajofacil.com>
Trabajo.org:
<http://www.trabajo.org>
Trabajos.com:
<http://www.trabajos.com>
Anuntis:
<http://www.anuntis.com>

Empreses europees

Directori d'empreses europees:
<http://www.europages.com/home-es.html>
Xarxa Catalana d'Informació Juvenil (punts d'informació juvenil):
<http://www.gencat.net/joventut>
Diari Oficial de les Comunitats Europees:
<http://europa.eu.int/eur-lex/es/oj/index.html>

Treball a l'estranger

Xarxa Catalana d'Informació Juvenil. Secretaria General de Joventut:
<http://www20.gencat.cat/portal/site/Joventut>
Curriculum vitae, agències de treball i borses de treball:
<http://www.gencat.cat/temes/cat/treball.htm>
Patronat Català Pro Europa:
<www.infoeuropa.org>
Treball a l'estranger, informació de cadascun dels estats de la UE:
<http://europa.eu.int/scadplus/citizens/es/inter.htm>
Xarxa Formació Professional Network:
<http://www.bcn.es/xarxafp>
Xarxa Eures de la Unió Europea:
<http://ec.europa.eu/spain/redes/eures/index_es.htm>

Euroconsellers (Xarxa Eures) de Catalunya

Mercedes Talavera i Àngels Eseverri (Barcelona)
eures-barcelona.eseverri@inem.es
eures-barcelona.talavera@inem.es
Cinta Vallespín (Girona)
Eures-girona.vallespin@inem.es
Sílvia Nacenta (Lleida)
eures-lleida.nacenta@inem.es
Isabel Farré (Tarragona)
eures-tarragona.farre@inem.es

Programes d'intercanvis professionals del Departament de Treball i Indústria

- Oficina d'Intercanvis Internacionals
- Delegacions territorials del Departament de Treball i Indústria

3.6 L'AUTOOCUPACIÓ

Introducció

L'autoocupació és una de les possibilitats per treballar que teniu els joves que busqueu feina o que voleu millorar-la. Es tracta de crear la vostra pròpia empresa, sols o juntament amb altres persones a partir d'un projecte propi, adequat als propis interessos, capacitats i habilitats. Aquesta possibilitat també inclou establir-vos com a treballadors autònoms.

El procés de creació d'una empresa és força complex, per això és recomanable recórrer a l'ajut d'especialistes. En aquest quadern/guia t'exposarem alguns dels aspectes més destacats, com ara el paper de l'emprenedor, els principals passos administratius que has de seguir i el pla d'empresa.

El Servei d'Autoempresa del Departament de Treball i Indústria i l'Oficina Jove de Treball, entre altres organismes, assessoren gratuïtament els futurs emprenedors en la posada en marxa de la seva empresa.

La URV, amb la Càtedra sobre el Foment de l'Emprenedoria i la Creació d'Empreses, t'ofereix servei i assessorament per crear el teu propi negoci:

<http://www.urv.cat/catedres/catedra_emprenedoria/index.html>

Avantatges i inconvenients de l'emprenedoria

Comparat amb el treball per compte d'altri, aquesta forma de treball comporta generalment més motivació, més independència i capacitat de decisió, més rendibilitat del treball personal i més flexibilitat. Com que no es depèn d'altres persones ni s'han de donar explicacions, l'autoocupació et permetrà treballar al teu aire i obtenir un rendiment més gran del propi treball.

No obstant això, generalment establir-te per compte propi suposa més despeses, responsabilitats, dedicació i risc. Requereix inversions, i també responsabilitats i obligacions davant de tercers. Comparat amb el treball assalariat, s'acostuma a treballar més hores, i en cas que l'empresa hagi de tancar no es té dret a prestació d'atur.

L'autoocupació, en definitiva, té avantatges importants, però també té inconvenients. Com a futur emprenedor, hauries de saber que hi ha aquesta sortida i que no és impossible, però també has de ser realista a l'hora de valorar les teves possibilitats i els riscos importants que comporta crear una empresa.

Emprenedor o emprenedors

La creació i consolidació d'una empresa és una opció real a l'abast de moltes persones, que potser ni elles mateixes es plantegen. Però és una tasca difícil i molt exigent per als promotors, que han de ser persones emprenedores per poder tirar endavant el seu projecte empresarial.

Desenvolupar i consolidar una idea empresarial demana una determinada actitud i qualitats personals. Un emprenedor ha de tenir confiança en si mateix per poder superar els moments difícils, una personalitat forta i un caràcter positiu, sense deixar de ser realista. També ha de tenir capacitat de relació per poder rebre i donar informació a terceres persones (treballadors, clients, entitats financeres…). D'altra banda, ha de saber veure i anticipar-se als canvis que es produeixen en el seu entorn, en un procés d'aprenentatge continu, i assumir els riscos necessaris per assolir els objectius fixats. Per això cal que tingui capacitat d'anàlisi de problemes i de prendre decisions immediates, alhora que habilitat per poder definir objectius futurs i planificar accions per assolir-los.

Un projecte d'autoocupació no ha de limitar-se necessàriament a una sola persona, sinó que hi pot haver diversos promotors, tot i que cal definir molt bé la relació que s'estableix entre ells i amb l'empresa, especialment si entre aquestes persones hi ha una relació d'amistat o de parentiu.

Pot ser interessant considerar els perfils personals i professionals dels emprenedors de manera que cadascú aporti el millor a l'empresa. Per exemple, si un dels promotors té formació o experiència tècnica i un altre coneix més l'àmbit de la gestió empresarial, l'empresa ho ha d'aprofitar.

No obstant això, tampoc és bo que els promotors es dediquin només a aquelles àrees que dominen més, ja que algunes àrees de l'empresa podrien quedar mal cobertes. El fet de tenir qualitats d'emprenedor no implica necessàriament que una persona opti per l'autoocupació, i per això és necessari que s'informi els possibles emprenedors que tenen aquesta possibilitat, que és factible i que per a algunes persones pot ser una alternativa satisfactòria al treball per compte d'altri, si bé no està exempta de riscos.

Per veure'n més informació, podeu consultar el quadern: *Guia per a emprenedors*

El pla d'empresa

Tot projecte ha de partir d'una idea empresarial, que no és més que una resposta davant una necessitat de la societat o una innovació respecte a altres

productes o serveis que ja s'ofereixen, ja sigui en el contingut o en la manera de comercialitzar-lo.

Abans de tirar endavant qualsevol idea empresarial s'ha d'elaborar el pla d'empresa, que és la plasmació sobre el paper de tot el projecte empresarial que es vol engegar. El pla és un document que recull els principals aspectes a tenir en compte: la idea empresarial, l'activitat, les persones i les xifres que demostren la viabilitat econòmica i tècnica de l'empresa. Els principals avantatges de fer un pla d'empresa són:

- Serveix d'instrument d'anàlisi, planificació i control de l'activitat de l'empresa, tant abans com després de la seva posada en marxa.
- Permet comprovar la viabilitat de l'empresa i anticipar possibles errors.
- Serveix de carta de presentació i d'aval davant de possibles clients, proveïdors i finançadors del projecte.
- És un requisit indispensable per rebre ajuts de l'Administració pública.

Depenent del tipus d'activitat que es desenvolupi, el pla d'empresa emfasitzarà uns punts o uns altres. Tanmateix, hi ha uns continguts mínims a tractar, que es descriuen a continuació.

- *Breu resum i història del projecte*: Inclou una descripció de l'activitat, la situació actual del projecte i una fitxa descriptiva de l'empresa, amb les seves dades principals. L'objectiu d'aquest apartat és mostrar quina empresa es vol crear.
- *Recursos humans:* Inclou l'organigrama de l'empresa, amb l'estructura de presa de decisions, les funcions i responsabilitats que ha d'assumir cadascú, la descripció dels llocs de treball amb les tasques assignades, la forma de retribució del treball i els processos administratius propis de l'empresa.
- *El procés de producció o l'organització del servei* (empreses industrials o de serveis, respectivament): Descriu el producte o servei, i les fases, tasques i recursos humans i materials necessaris per produir-lo. Es valoraran els costos per unitat de producte o servei, incloent-hi totes les dades referents a les instal·lacions necessàries.
- *Entorn comercial:* S'ha d'estudiar la situació del mercat d'aquell producte o servei, és a dir, els clients potencials, els possibles proveïdors i els competidors, i decidir la política comercial de l'empresa, definint les anomenades 4 *pes* del màrqueting: preu, producte, publicitat i punt de venda o distribució.

- *Àrea econòmica financera:* Recull totes les dades econòmiques i financeres d'interès a partir de les dades i decisions preses en els apartats anteriors, com ara la previsió de vendes i les possibilitats de producció. Aquest bloc és el que mostra la viabilitat econòmica i financera de l'empresa, i inclou:
  - *Balanç inicial:* Pla d'inversions inicials i pla de finançament d'aquestes inversions; instrument representatiu del patrimoni de l'empresa en un moment donat. Reflecteix les inversions fetes i els recursos per finançar-les.
  - *Previsió del resultat o compte de pèrdues i guanys provisional:* Previsió de beneficis de l'empresa, restant-hi les despeses dels ingressos previstos.
  - *Previsió de tresoreria:* Recull les quantitats que cal cobrar i pagar segons la data de cobrament o pagament, i serveix per evitar la falta de liquiditat.
  - *Punt d'equilibri o llindar de rendibilitat:* Xifra de vendes a partir de la qual l'empresa no té beneficis ni pèrdues.
- *Conclusions i pla d'operacions:* Al final del pla d'empresa es fa un resum i una valoració de les dades analitzades, i s'indiquen els punts forts i febles del projecte i les decisions preses. Amb el pla d'operacions es planifiquen les accions que caldrà dur a terme per constituir l'empresa i iniciar l'activitat.

Forma jurídica

L'elecció de la forma jurídica de l'empresa és una de les principals decisions que han de prendre els emprenedors, ja que determinarà el marc legal en què es mourà l'empresa, és a dir, la normativa que se li aplicarà en cada moment. Hi ha diverses formes jurídiques, cadascuna amb les seves condicions i els seus avantatges i inconvenients.

Entre els factors que cal considerar per escollir la forma jurídica hi ha el nombre de socis, el capital mínim que s'aportarà, el tipus de relació entre els promotors de l'empresa, el cost de legalització, la possibilitat de rebre ajuts i altres factors de tipus personal, com ara els objectius professionals dels promotors, el grau de responsabilitat, el percentatge de participació i de dedicació de cadascú, etcètera.

A continuació es descriuen breument les possibles formes que es poden adoptar. Es pot trobar més informació de cadascuna d'elles en les publicacions

i webs que se citen més endavant. En qualsevol cas, abans de decidir-se per una forma o una altra és recomanable consultar-ho amb algun especialista.

- *Empresari individual:* Persona que fa una activitat econòmica continuada. Pot treballar sola però també pot contractar altres persones.
- *Societat civil:* Contracte pel qual dues o més persones posen en comú diners, béns o treball per desenvolupar una activitat econòmica i repartir-se els guanys.
- *Comunitat de béns:* Contracte pel qual la propietat d'una cosa o un dret indivisible pertany a diverses persones; a cadascuna li correspon una part dels guanys i pèrdues, depenent de la seva participació.
- *Societat cooperativa catalana de treball associat*: Societat constituïda per un grup de persones que, amb un capital variable i una estructura i una gestió democràtiques, s'han unit per satisfer unes necessitats socioeconòmiques comunes mitjançant una activitat empresarial de base col·lectiva.
- *Societat de responsabilitat limitada (SL):* Forma mercantil de tipus capitalista, formada per una o més persones, en la qual el capital social està dividit en participacions socials iguals, indivisibles i acumulables.
- *Societat anònima (SA):* Societat en la qual els socis posen recursos en comú per desenvolupar una activitat econòmica i en què cadascun dels socis té un nombre d'accions que correspon al pes de la seva aportació al capital social de l'empresa.
- *Societat laboral*: Societat mercantil (anònima o limitada) on la majoria de capital social és propietat dels treballadors, que tenen una relació laboral indefinida, personal i directa.
- *Societat comanditària*: Societat mercantil en què hi ha uns socis col·lectius amb responsabilitat il·limitada que aporten capital i treball, i uns socis comanditaris amb responsabilitat limitada que només aporten capital i no participen en la gestió.
- *Societat col·lectiva:* Societat mercantil en què tots els socis es comprometen a participar en els mateixos drets i obligacions en la proporció que estableixin i sota un mateix nom i raó social.

Tràmits per muntar una empresa

Els tràmits per crear una empresa varien depenent de la forma jurídica que finalment s'adopti, si bé molts passos són comuns.

L'explicació detallada de cada pas es pot trobar en diverses publicacions i webs, i també es pot demanar assessorament als centres ja esmentats.

A continuació s'apunten els principals passos que cal seguir.

Registres

- Codi d'identificació fiscal: delegacions d'Economia i Hisenda
- Declaració d'alta en l'impost sobre activitats econòmiques: ajuntament o Delegació d'Economia i Hisenda, segons l'àmbit d'actuació de l'empresa
- Inscripció de l'empresa: Tresoreria General de la Seguretat Social
- Declaració censal: Delegació d'Economia i Hisenda
- Registre Mercantil
- Registre Industrial: oficines de gestió unificada
- Registre de la Propietat Immobiliària

Municipals

- Llicència d'activitats
- Llicència d'obres
- Impost sobre construccions, instal·lacions i obres
- Impost sobre béns immobles
- Impost sobre l'increment del valor dels terrenys de naturalesa urbana laborals
- Alta i afiliació dels treballadors al règim general de la Seguretat Social: Tresoreria General de la Seguretat Social
- Alta de cobertura de riscos d'accidents de treball i malaltia professional: Tresoreria General de la Seguretat Social, Institut Nacional de la Seguretat Social
- Comunicació d'obertura del centre de treball: Departament de Treball

Llibres

- Llibre de visites: Delegació de Treball i Seguretat Social i Inspecció de Treball
- Llibre de matrícula: Delegació de Treball i Seguretat Social i Inspecció de Treball
- Llibres obligatoris per a les societats

Ajuts

Per constituir una empresa hi ha la possibilitat de demanar ajuts, que poden ser de molts tipus: informació i assessorament, formació, subvencions, assistència tècnica, etc. Aquests ajuts són atorgats per les diferents administracions: ajuntaments, consells comarcals, diputacions, Generalitat, Estat i Unió Europea.

Si bé no és recomanable dependre excessivament dels ajuts que es puguin rebre, abans de constituir una empresa cal tenir en compte la possibilitat d'accedir a finançament o altres facilitats. Alguns dels ajuts que es poden obtenir són aquests:

Servei Autoempresa (Departament de Treball i Indústria)

- Informació i assessorament per crear una empresa
- Informació i assessorament per elaborar el pla d'empresa, els tràmits a seguir i els ajuts existents
- Facilitats de finançament per a aquells projectes considerats viables

Oficina Jove de Treball (Secretaria General de Joventut)

- Informació i assessorament per crear una empresa
- Informació i assessorament per elaborar el pla d'empresa, els tràmits que s'han de seguir i els ajuts existents
- Acompanyament en la creació de les noves empreses

Promoció del treball autònom o per compte propi (Departament de Treball i Indústria)

1. Subvenció financera: subvenció d'una part dels interessos
2. Renda de subsistència
3. Assistència tècnica

Iniciatives d'ocupació – I+O (Departament de Treball i Indústria)

- Subvenció financera
- Subvenció de suport a la funció gerencial
- Subvenció d'assistència tècnica
- Subvenció per a la contractació indefinida de treballadors desocupats

Capitalització de la prestació d'atur (INEM)

- Cobrament de la prestació d'atur en un pagament únic per a persones que treballin com a sòcies d'una cooperativa de treball associat o d'una societat anònima laboral.

Alguns dels ajuts són periòdics, o sigui que cal informar-se del termini per accedir-hi. Es pot obtenir més informació al Servei Autoempresa o bé a la base de dades d'Internet del CIDEM, a l'adreça
http://www10.gencat.net/pls/cid/fisub.html

Adreces d'interès

Servei Autoempresa del Departament de Treball
Tel. 902 20 15 20
<http://www.gencat.net/treballiindustria/ocupacio_activitat/autoocupacio/index.html>

Oficina Jove de Treball
C. Rocafort, 116-122, i c. Calàbria, 147
08015 Barcelona
Tel. 93 567 56 63
<www.jovestreball.com>

Xarxa Catalana d'Informació Juvenil i altres centres difusors del Servei Autoempresa
Servei d'Assessorament a la Creació d'Empreses (SACE)
C. Joaquim Pou, 8, 2n
08002 Barcelona
Tel. 93 317 32 39 – 93 317 33 62

Direcció General d'Economia Social, Cooperatives i Autoempresa
C. Casp, 15
08010 Barcelona
Tel. 93 342 98 42
Fax: 93 301 66 55
<http://www.gencat.net/treballiindustria/economia_social/index.html>

Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial (CIDEM)
Passeig de Gràcia, 129
08008 Barcelona
Tel. 93 476 72 00
Fax 93 476 73 00
<http://www.cidem.com>
info@cidem.gencat.net

Institut per a la Promoció i la Formació de Cooperatives (IPFC)
C. Casp, 15
08010 Barcelona
Tel. 93 342 57 23
Fax: 93 342 57 24
<http://www.gencat.net/treballiindustria/economia_social/promocio_formacio>
ipfc.dti@gencat.net

Federació de Cooperatives de Treball Associat de Catalunya (FTAC)
Pg. de Gràcia, 6, 2n 2a
08007 Barcelona
Tel. 93 318 81 62
Fax: 93 302 18 85
<www.cooperativestreball.coop>
federacio@cooperativestreball.coop

Federació de Societats Anònimes Laborals de Catalunya (FSALC)
C. Aragó, 390-394, 3r
08013 Barcelona
Tel. 93 247 94 69
Fax: 93 247 94 62
<http://www.fesalc.es>
fesalc@fesalc.es

Centre de Promoció i Gestió d'Iniciatives d'Autoocupació Juvenil de Catalunya (CP'AC)
C. Vallespir, 189-191, baixos
08014 Barcelona
Tel. 93 490 88 60
Fax. 93 490 79 70
<http://www.autoocupacio.org>
cpacbcn@autoocupacio.org

Dossier de la Secretaria General de Joventut sobre autoocupació
<http://www6.gencat.net/joventut/catala/portal/treball/treball2.htm>

FISUB – Base de dades del CIDEM sobre ajuts
<http://www10.gencat.net/pls/cid/fisub.html>

Direcció General d'Economia Social i Autoempresa
Normativa, tràmits i ajuts per a la constitució de cooperatives i societats laborals
<http://www.gencat.net/treballiindustria/economia_social/cooperativa/normativa/index.html>

Red Connecta
<http://www.redconecta.com/RedConecta_ppal.php>

Bibliografia

COLOMER, Albert (2003). *Passos i costos per a la posada en marxa d'un projecte d'autoocupació*. Barcelona: Departament de Treball i Indústria.

DIVERSOS AUTORS (2000). *Parlem de feina a les escoles*. Barcelona: Secretaria General de Joventut.

3.7 GUIA PER A EMPRENEDORS

Introducció

La creació i consolidació d'una empresa és una opció real a l'abast de moltes persones, però és una tasca difícil i molt exigent per als promotors, que han de ser persones emprenedores per poder tirar endavant el seu projecte empresarial.

Desenvolupar i consolidar una idea empresarial demana una determinada actitud i qualitats personals. Un emprenedor ha de tenir confiança en si mateix per poder superar els moments difícils, una personalitat forta i un caràcter positiu, sense deixar de ser realista.

També ha de tenir capacitat de relació per poder rebre i donar informació a terceres persones, ha de saber veure i anticipar-se als canvis que es produeixen en el seu entorn, en un procés d'aprenentatge continu, i assumir els riscos necessaris per assolir els objectius fixats. Per això cal que tingui capacitat d'anàlisi de problemes i de prendre decisions immediates, alhora que habilitat per poder definir objectius futurs i planificar accions per assolir-los.

Pot ser interessant considerar els perfils personals i professionals dels emprenedors de manera que cadascú aporti el millor a l'empresa. Per exemple, si un dels promotors té formació o experiència tècnica i un altre coneix més l'àmbit de la gestió empresarial, l'empresa ho ha d'aprofitar.

1. Oportunitats de ser emprenedor

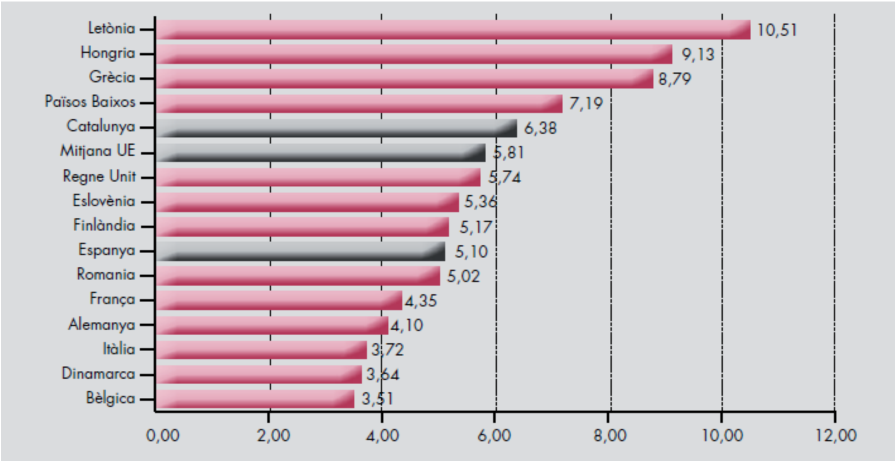
Existeix una gran quantitat de factors que incideixen en la motivació de ser emprenedors i creen oportunitats per ser-ho. Destaquem els següents:

- El fet d'haver perdut la feina pot generar una certa situació d'inseguretat. Davant d'aquesta situació la persona respon creant la seva pròpia empresa, tot i no disposar d'un projecte prou madur.
- Ambició i desig d'independència mitjançant una empresa pròpia. La persona no vol ser un subordinat, desitja ser el seu propi cap, disposar de llibertat en la gestió i en la presa de decisions.
- Creure tenir una bona idea empresarial i, conseqüentment, creure tenir oportunitats en el mercat que duguin la persona a llançar el projecte.
- Voler desenvolupar la pròpia experiència i els coneixements que ha adquirit la persona treballant per a una empresa, creient que disposa de les eines suficients (tècniques, humanes, contactes, etc.) que li permetin desenvolupar un projecte per ella mateixa.

- Pensar que és una sortida davant la falta d'alternatives, després de la finalització d'estudis o de la realització de les mateixes funcions durant un llarg període de temps en una empresa, o creure que les possibilitats de promoció interna són inexistents.
- Voler crear un futur laboral i econòmic per a la família, constituint una empresa que permeti oferir un futur als diferents membres de la família.
- Voler aprofitar les diferents ajudes institucionals que s'ofereixen en el mercat, amb l'esperança que seran suficients per a la fase inicial i permetran arribar a la fase de consolidació, en la qual s'obtindrà un model d'empresa financerament sostenible.
- Disposar d'un entorn familiar en el qual tradicionalment s'han constituït empreses, de manera que el fet de ser assalariat es veuria com una postura contrària a la tradició emprenedora familiar.
- Sensibilitat davant l'entorn social, de manera que es pretengui desenvolupar un projecte que respongui a necessitats socials.
- El reconeixement social és, sens dubte, un altre motiu. L'empresari consolidat té més possibilitats de formar part de la societat civil del seu entorn.

Segons l'informe *Global Entrepeneurship Monitor Catalunya* de l'any 2009, l'índex TEA (Total Entrepeneurial Activity) —índex elaborat mitjançant la suma del percentatge d'empreses naixents i noves captades per les enquestes GEM en la població adulta dels països participants— demostra com l'activitat emprenedora és més present en els països amb més necessitat de progrés.

Taxa d'activitat emprenedora el 2009 dels països que formen la UE



Font: Informe GEM Catalunya 2009.

Taxa d'activitat emprenedora el 2009, per comunitats autònomes d'Espanya



Font: Informe GEM Catalunya 2009.

2. Què vol dir ser emprenedor

La creació de noves empreses representa, sens dubte, una de les fonts de progrés més importants de la societat actual. Les iniciatives empresarials no sorgeixen del no-res. Darrere de tot projecte empresarial, de tota empresa, hi ha un acte emprenedor, un empresari i un projecte empresarial.

L'emprenedor és aquell que organitza, gestiona i assumeix el risc que comporta posar en marxa un projecte empresarial. L'acte emprenedor es pot entendre com la creació de valor.

Per crear aquest valor, s'ha de desenvolupar una oportunitat de negoci i convertir-la en una empresa que centri la seva activitat en la producció i que generi riquesa col·lectiva en la cerca de benefici empresarial.

L'emprenedor serà una persona que constantment es veurà obligada a assumir riscos, ja que es jugarà el seu diner i quasi sempre el d'altres, com socis, bancs, proveïdors, així com el futur dels seus treballadors i les seves famílies. En compensació espera obtenir uns beneficis superiors als que obtindria amb altres alternatives d'inversió.

Ser emprenedor és descobrir oportunitats i llançar-se a transformar-les en empreses.

Els emprenedors tenen un paper fonamental en el desenvolupament i en la millora del benestar de la societat.

Encara que s'han trobat trets comuns en la majoria de persones que poden ser emprenedores, no existeix una solució de consens a l'hora d'establir quines són les característiques de l'emprenedor ideal o excel·lent.

Les característiques més específiques de la personalitat de l'emprenedor són les que es constitueixen com l'element clau a l'hora d'explicar l'èxit de les iniciatives.

3. Quines competències s'han de tenir per ser emprenedor

A continuació esmentarem les competències desitjables per a la personalitat de l'emprenedor:

- *Desig d'aconseguir objectius:* L'emprenedor es presenta com una persona que té els seus objectius i metes clares i que posa de la seva part tot el necessari per aconseguir-les. L'emprenedor és una persona que té els objectius ben definits i que canalitza tots els esforços en aquesta direcció, i busca en tot moment l'eficiència de les seves actuacions. Així doncs, per a l'emprenedor és molt important planificar i estar

preparat per poder assolir les metes tant a curt com a mitjà i a llarg termini.

- *Confiança en un mateix, perseverança i dedicació. Energia i diligència*: Tirar endavant una empresa és una feina que exigeix un esforç enorme. Les hores dedicades són incomptables, i el més normal és que excedeixin molt la jornada laboral normal. Encara que treballar per compte propi té els seus avantatges, com la possibilitat de guanyar més diners i de tenir més autonomia, l'altra cara de la moneda ve donada pel gran esforç i energia que s'ha de dedicar a l'empresa. L'emprenedor és conscient que el més interessat en la bona marxa del negoci és ell mateix.
- *Capacitat per assumir riscos calculats*: Els empresaris, en la mesura del possible, intenten evitar el risc en les activitats que porten a terme. Però també és cert que cada cop resulta més difícil eliminar la incertesa. És necessari acceptar que el risc és inevitable, i actuar conseqüentment, mitigant-lo si és possible. L'emprenedor s'ha d'acostumar a prendre decisions en situació d'incertesa. L'emprenedor és una persona que no té por del risc, però que sempre busca eines o instruments que l'ajuden a controlar-lo.
- *Capacitat organitzativa*: Són molts els elements implicats en un projecte empresarial. Coordinar de manera eficaç mitjans tan diferents i orientar-los cap a la consecució dels objectius de l'empresa és una de les tasques més difícils que ha de fer un empresari. Buscar recursos financers, dissenyar el sistema productiu o de distribució, identificar els treballadors més adequats, saber-los motivar...
- *Iniciativa*: A l'emprenedor no li fa por assumir responsabilitats. Els emprenedors són persones orientades a l'acció, la qual cosa no vol dir que abans de donar un pas decisiu no reflexionin.
- *Optimisme*: Per molts obstacles que vegi venir, l'empresari ha de tenir una imatge positiva del futur de la seva empresa. Això no vol dir que no sigui realista a l'hora d'analitzar la situació del seu negoci.
- *Integritat:* La integritat per assolir credibilitat amb vista als diferents col·lectius interessats en el desenvolupament del negoci s'ha convertit en un aspecte clau. L'emprenedor necessita guanyar-se la confiança dels diferents grups d'interès per tal de poder tirar endavant el seu projecte i aconseguir l'èxit. La falta d'ètica i integritat dels promotors d'un projecte empresarial posen fortament en perill el seu desenvolupament. La confiança es converteix en un element indispensable en

el món dels negocis; sense confiança es fa molt difícil poder establir relacions a llarg termini amb els diferents grups d'interès.

- *Formació i capacitat de gestió*: L'emprenedor necessita tenir una gran capacitat de gestió del seu projecte i una formació empresarial específica. La formació és un dels principals avantatges competitius de les empreses. La direcció d'una empresa requereix una sèrie d'habilitats que no es poden assolir sense la formació i la capacitació.
- *Esperit innovador:* Cada cop es fa més necessari fer plantejaments originals i innovadors que permetin a l'empresa diferenciar-se de la competència i atreure clients.
- *Creativitat*: Resulta difícil identificar noves necessitats insatisfetes en la societat actual. Sovint és més senzill adonar-se de les deficiències que existeixen en la forma de cobrir les demandes de la societat i buscar maneres millors de satisfer-les.
- *Orientació al mercat i oportunitats*: L'emprenedor sempre té la predisposició d'analitzar quasi inconscientment l'entorn per buscar noves oportunitats de negoci, veu les oportunitats de negoci on altres no les veuen.
- *Visió global de l'empresa:* L'èxit depèn de tants elements que és necessari tenir una visió integradora i global del negoci. L'emprenedor és una persona que té habilitats conceptuals que li permeten veure l'empresa en el seu conjunt, de forma global.
- *Tolerància a l'ambigüitat*: En l'entorn actual hi ha molta incertesa i ambigüitat, i, per tant, l'empresari ha d'aprendre a tolerar-la i a considerar-la com l'origen d'oportunitats. Per a l'emprenedor, el canvi és permanent.

4. Preguntes d'autoavaluació

A continuació presentem una guia d'autoavaluació, per tal que puguis valorar si tens les qualitats necessàries per emprendre un negoci.

1. Per què vols crear una empresa? (Selecciona tres respostes)

1. Conec un producte o servei que podria fabricar o vendre amb èxit i que em permetria posar en pràctica les meves idees.
2. És el que sempre he vist al meu entorn familiar.
3. Per estar al capdavant d'una organització o dirigir un grup.

4. Per afany d'independència econòmica.
5. Per aconseguir un patrimoni personal.
6. M'agrada l'aspecte creador de l'empresa.
7. Crec que es poden guanyar més diners que sent un assalariat.
8. No m'agrada ser empleat.
9. No hi ha cap altra forma de col·locar-se.

2. Anteriorment has treballat en...?

11. El sector públic.
12. El sector privat.
13. No he treballat fins ara.

3. El negoci era de la teva propietat o hi tenies una participació important?

14. Sí.
15. No.

4. Quin lloc hi ocupaves?

16. Càrrec directiu.
17. Comandament intermedi.
18. Operari.

5. Hi ha algú a la teva família o entorn d'amistats que hagi estat o sigui empresari i hagi provat aquesta idea?

19. Sí.
20. No.

6. Has rebut algun ensenyament sobre com portar una empresa?

21. No, però tinc experiència pràctica.
22. He rebut formació teòrica, però no tinc experiència.
23. He rebut formació teòrica i tinc experiència pràctica.
24. No tinc experiència pràctica ni formació teòrica, però crec que la mateixa activitat empresarial me n'aniria ensenyant.

7. En una empresa s'han de prendre sovint decisions sobre la marxa. Això és una cosa que...

25. Em preocupa.
26. No em preocupa.

8. Estàs acostumat a suportar responsabilitats?

27. M'agrada encarregar-me personalment de les coses.
28. Em responsabilitzo si cal, però prefereixo que sigui un altre el responsable.

9. Has tingut persones sota la seva direcció en alguna activitat, encara que aquesta no hagi estat empresarial?

29. Sí.
30. No.

10. Quantes persones?

31. D'1 a 10.
32. D'11 a 30.
33. Més de 30.

11. Les coses en una empresa, han d'estar ben ordenades i organitzades?

34. M'agrada tenir un pla i seguir-lo passi el que passi.
35. El pla és necessari però s'ha de ser flexible.
36. El més important en un negoci és actuar, l'ordre és secundari.

12. Un empresari, ha de ser una persona constant?

37. Sí, els assumptes cal seguir-los fins al final.
38. Generalment acabo el que començo, llevat que es compliqui.
39. Arribat el moment, crec que és millor delegar en altres persones.

13. Has estalviat suficients diners com per emprendre el negoci?

40. Sí.
41. No, però els puc aconseguir fàcilment.
42. No, però hi ha moltes ajudes oficials que podria sol·licitar.
43. Realment no sé quant pot costar.

14. T'agrada el treball en equip?

44. És gratificant i creatiu.
45. Entorpeix la presa de decisions.

15. Pot confiar la gent en el que dius?

46. Sí, poden. No dic coses que no penso.
47. Actuo en funció de les circumstàncies, sobretot si l'altre no és capaç de discernir la diferència.

16. T'importa viatjar?

48. Sí.
49. No.

17. Coneixes algun idioma estranger?

50. Sí.
51. No.

18. Què en penses dels socis?

52. Pot ser convenient associar-se amb una altra persona.
53. Els socis només donen problemes.

19. Estar al dia de les novetats que es produeixen en el món empresarial...

54. És convenient.
55. És imprescindible.
56. Conec bé el sector i poc és el que em poden ensenyar.

20. Creus que és oportú consultar amb algú el teu projecte de creació d'empresa?

57. No, perquè podrien copiar la idea.
58. Sí, perquè qualsevol pot donar-me una idea.
59. Sí, perquè puc estar equivocat i que el meu projecte no sigui tan bo.

21. La intenció d'un benefici derivat de la teva activitat...

60. És un objectiu prioritari.

61. Evidentment, emprenc l'activitat empresarial per guanyar diners, però no m'obsessiona.
62. Em conformo tenint-ne prou per viure.

22. La teva salut és bona?

63. Sí.
64. No.

Valoració de les respostes

El valor que s'ha estimat per a cadascuna de les respostes és el següent:

1: 4 punts	23: 5 punts	45: 2 punts
2: 1 punts	24: 0 punts	46: 3 punts
3: 2 punts	25: 0 punts	47: 1 punts
4: 3 punts	26: 2 punts	48: 0 punts
5: 3 punts	27: 3 punts	49: 3 punts
6: 2 punts	28: 0 punts	50: 3 punts
7: 3 punts	29: 3 punts	51: 0 punts
8: 3 punts	30: 0 punts	52: 2 punts
9: 0 punts	31: 1 punts	53: 0 punts
10: 1 punts	32: 2 punts	54: 2 punts
11: 1 punts	33: 5 punts	55: 3 punts
12: 3 punts	34: 2 punts	56: 0 punts
13: 0 punts	35: 4 punts	57: 0 punts
14: 5 punts	36: 1 punts	58: 2 punts
15: 0 punts	37: 2 punts	59: 4 punts
16: 5 punts	38: 0 punts	60: 4 punts
17: 3 punts	39: 1 punts	61: 2 punts
18: 1 punts	40: 5 punts	62: 1 punts
19: 2 punts	41: 2 punts	63: 3 punts
20: 0 punts	42: 2 punts	64: 0 punts
21: 3 punts	43: 0 punts	
22: 2 punts	44: 2 punts	

Seria normal, un cop contestades les preguntes, arribar si més no a una puntuació de 25 punts. Si no les has obtingut, les teves aptituds per ser empresari no són les idònies, de manera que hauries de pensar-t'ho més bé.

Si has obtingut entre 25 i 40 punts, pots animar-te, ja que comptes amb les característiques mínimes necessàries. No obstant això, seria convenient que completessis els teus coneixements o t'ajuntessis amb una persona que ja els tingués.

Si has obtingut més de 40 punts, estàs ben dotat per ser empresari. Tot i així no has d'oblidar-te que el món canvia molt ràpidament i hauries d'estar molt ben informat sobre tots els canvis que afectin l'àmbit empresarial.

C. La recerca de feina

4. PROMOCIÓ D'UN MATEIX

4.1 EINES DE RECERCA DE FEINA: EL CURRÍCULUM I LES CARTES DE PRESENTACIÓ

Introducció

Ara ja ha arribat el moment de treballar amb eines de recerca de feina i has d'aprendre a "vendre el producte", que ets tu mateix, descrivint la teva carrera professional. En aquest quadern trobaràs informació útil que t'ajudarà a desenvolupar aquestes eines d'una manera personal i eficient.

En general, les eines més importants per a aquesta venda són el teu currículum i les cartes de presentació. És important tenir present que ambdues constitueixen la teva targeta de presentació als ulls d'una empresa. Així, has de transmetre-hi les teves intencions amb molta claredat i fer-los-els arribar. En altres paraules, el teu desig és que et convidin a una entrevista. Per tant, hauria de ser una reflex autèntic de la teva vida professional, de la teva experiència, formació, interessos, objectius professionals, etc.

Currículum

El currículum (a partir d'ara, CV) és un resum estructurat de la vida professional d'una persona.

Un currículum és l'eina fonamental de presentació en la recerca d'una feina. Es podria definir com una "radiografia" completa de la persona, una primera imatge o anunci d'un mateix. Aquesta "radiografia" no té cap recepta; cadascú ha de fer-la a la seva mida, destacant els trets personals i les experiències de vida i professionals que un mateix valora i creu importants per al lloc de feina que vol aconseguir.

No hi ha currículums bons i dolents, només hi ha una sèrie de consells bàsics que poden facilitar la feina de redactar un currículum; s'ha de recordar que és una eina molt personal i subjectiva. Un bon CV és, doncs, aquell que transmet l'adequació al lloc de treball al qual es vol accedir.

Objectius i característiques d'un currículum

L'objectiu principal d'un CV és aconseguir una entrevista personal, i per això intenta captar l'atenció de la persona que se'l llegirà.

A més, vol demostrar la professionalitat del candidat, donar a conèixer la seva formació o experiència professional per despertar l'interès del seleccionador. Per això, un currículum ha de tenir les característiques següents:

- *Competitiu/positiu:* S'ha de ser imaginatiu i original i donar una bona imatge de la pròpia candidatura.
- *Comunicatiu/esquemàtic:* Ha de ser clar, curt i senzill. Ha de comunicar, no enumerar. L'estructura del CV, per blocs, ha de facilitar que es pugui llegir amb un sol cop d'ull.
- *Variable/específic:* No sempre s'ha de fer servir un mateix model. El currículum pot variar i adaptar-se als diferents llocs de treball per destacar la formació o experiència professional que més s'adapta al lloc de feina que es vol aconseguir.
- *Confiança:* S'ha de ser sincer en allò que es diu, perquè a la llarga les informacions falses poden repercutir negativament en el candidat.
- *Atractiu:* S'ha de tenir cura de la forma i l'estil de redacció, així com de la presentació. En els primers paràgrafs s'ha d'intentar captar l'atenció de la persona que es llegirà el currículum.

Presentació

Quant a la presentació i l'estil del contingut, cal procurar:

- Utilitzar paper de bona qualitat, de mida DIN A-4.
- Deixar marges amples i espais.
- Ser concís i clar.
- Acompanyar sempre el currículum amb una carta de presentació, encara que s'enviï per correu electrònic.
- Si es presenta en paper, donar l'original.
- Si és necessari, adjuntar una fotografia, procurant que sigui recent i de qualitat.
- Utilitzar expressions d'acció en infinitiu o substantiu, com crear/creació, millorar/ millora, activar/posada en marxa, etc.
- Fer servir un estil positiu en la redacció.
- Destacar les feines relacionades amb el lloc de treball que se sol·licita.
- Ampliar l'apartat de formació en el cas de tenir poca experiència professional.
- Desprendre seguretat i confiança en un mateix.
- Adaptar el currículum a cada oferta de treball.

- Destacar el número de telèfon o correu electrònic on puguin localitzat fàcilment el candidat.

És important tenir en compte:

- No fer faltes d'ortografia.
- No fer ratllades o esmenes.
- No escriure a mà si la convocatòria no ho indica expressament.
- No mencionar allò que et pugui perjudicar.
- No plantejar un problema personal.
- No dir mentides ni dades falses.
- No reflectir una humilitat excessiva.
- No adjuntar referències en cas que no s'hagin sol·licitat.
- No adjuntar documents acreditatius fotocopiats si no ho demana la convocatòria.
- Evitar els etcèteres, les obvietats.

Consells per acabar:

Un cop redactat el currículum, és bo que se'l llegeixin altres persones per tal de revisar faltes que hagin pogut quedar sense corregir, comprovar que sigui comprensible i amè, i que el to i el contingut estiguin d'acord amb el lloc de treball que es vol aconseguir. Així doncs, es recomana repassar el *curriculum vitae* abans d'enviar-lo a cap oferta.

Si vols més informació sobre el *curriculum vitae*, pots consultar aquests enllaços:

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/6_Curriculum_CAT_tcm9-3814.pdf>

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/microcapsula_situacions%20cv_cat_tcm9-3832.pdf>

Estructura del currículum

L'estructura bàsica del CV sempre és la mateixa, i a partir d'aquest model cadascú l'ha d'adaptar a les seves necessitats o a l'oferta de treball a què es presenta.

1. Dades personals

- Nom i cognoms

- Domicili, codi postal i ciutat
- Telèfon, correu electrònic
- Data i lloc de naixement
- Document d'identitat (DNI, NIE per a estrangers)

Aquest apartat pot tenir diferents presentacions:

1. Als currículums més actuals aquest apartat es presenta sense el títol i amb tota la informació al centre de la pàgina, destacant el nom i els cognoms amb una lletra personalitzada.

2. La forma clàssica és assenyalar bé el títol i a sota destacar tota la informació.

2. Formació, estudis, formació acadèmica o dades acadèmiques

Aquest apartat pot tenir diferents noms, tria el que més s'adapti al teu gust. ESO, batxillerat, diplomatura, llicenciatura, grau, postgrau, màster, doctorat, etc.

S'ha de destacar:

- Nom dels estudis cursats (ex.: llicenciat en Psicologia)
- Centres on s'ha estudiat i dates (ex.: Universitat Politècnica de Valencia, 1999-2004)

3. Experiència professional o experiència laboral

S'ha de destacar:

- On s'ha treballat: Nom de l'empresa i ciutat
- Lloc de treball: Càrrec o responsabilitat que s'ocupava
- Què s'ha fet : Explicar amb verbs d'acció les diferents tasques o funcions que es feien dins la jornada laboral durant el període treballat
- Quan: Durada en mesos i anys (mm/aaaa - mm/aaaa)

– També es pot parlar de l'àmbit d'actuació de l'empesa o negoci.

– Les pràctiques externes i les activitats de voluntariat també es poden esmentar aquí. S'ha de recordar que, encara que no fossin remunerades, són experiència professional.

– També s'hi inclouen les publicacions, els materials elaborats i la participació en congressos, seminaris…

– Si no es té cap tipus d'experiència professional no cal mentir. S'ha de posar, perquè alguna vegada s'ha de treballar per primer cop.

– Cal concretar el temps (mesos i anys) que s'ha treballat en cada empresa, encara que hi hagi períodes buits.

4. Formació complementària, formació especialitzada o formació específica

Cursos de formació ocupacional, cursets, cursos, seminaris, jornades, etc.

S'ha de destacar:

- Nom dels curs/seminari/curset/etc. (ex.: Curs de Treball en Equip)
- Centre on s'ha fet el curs (ex: centre de formació Mas Carandell, Reus)
- Nombre d'hores i dates (ex.: 120 hores, juny 2010)

5 . Idiomes

En aquest apartat has d'incloure tots els idiomes que coneixes i indicar-ne el nivell, i si tens un títol també l'has de concretar. Si has fet una estada per estudiar l'idioma també ho pots dir.

Exemple:

Català: Nivell C
Itàlia: Llengua materna
Anglès: B1, First Certificate (estada a Dublín durant dos mesos)
Francès: Nivell elemental

6. Informàtica

Cal incloure en aquest apartat tot el que coneguis relacionat amb la informàtica, indicant el nivell de coneixement o domini, com ara ofimàtica (Word, Access, Excel, PWP), Microsoft Project, programació, programes de simulació, xarxes socials, etc.

7. Competències professionals

Les competències són un conjunt de coneixements, habilitats, aptituds i actituds que té cada persona i que es posen en joc en les situacions professionals, laborals, familiars, personals, socials, etc. Són recursos que s'adquireixen al llarg de la vida, a través de la formació, l'experiència, etc. En el moment actual és recomanable definir en un CV les competències assolides, que es poden agrupar en tres blocs:

- Competències tècniques: Conjunt de coneixements tècnics necessaris per desenvolupar una activitat professional o empresarial.

- Competències de base: Coneixements bàsics reconeguts com a prerequisits necessaris per afavorir l'accés al mercat laboral i el desenvolupament de les tasques i funcions dels perfils professionals.
- Competències transversals: Conjunt de capacitats, habilitats, aptituds i actituds que es posen en joc en els diversos àmbits de la vida. N'hi ha de tres tipus:
  - De diagnòstic: Capacitats, disposició per a l'aprenentatge, etc.
  - De relació: Comunicació interpersonal, treball en equip, etc.
  - D'afrontament: Responsabilitat, adaptabilitat, etc.

Cal destacar que la URV ha anat avançant en els últims anys en la formació en competències. La renovació de l'estructura i el contingut dels plans d'estudis dels diferents ensenyaments que ha suposat l'espai europeu d'educació superior (EEES), conegut com a Pla Bolonya, ha suposat incorporar en la definició de tots els ensenyaments les competències que es van adquirint. Es tracta de passar del "saber" (coneixements) al "saber fer" (competències).

En aquest sentit, és important que en el teu currículum incloguis les competències que has anant assolint al llarg dels teus estudis i, en general, en la teva vida.

Més endavant en aquest document et donem una explicació del dossier electrònic com una eina que t'ajudarà a acumular proves sobre les competències assolides.

8. Altres dades rellevants

En aquest apartat pots posar la informació que no ha aparegut en els espais anteriors i que creus que pot ser d'interès per al lloc de treball.

Pensa que tot el que has fet forma part de tu, són experiències viscudes, i tenen a veure amb la teva persona. Encara que no estiguin relacionades directament amb el teu perfil professional és recomanable que les incloguis en aquest apartat.

Aspectes que podries incloure en aquest apartat:

- Estades a l'estranger (Erasmus, Sòcrates, etc.)
- Beques realitzades a la URV o altres llocs (beques Leonardo, etc.)
- Treballs esporàdics (cangur, monitor de lleure, monitor d'esplai, professor particular de nens, entrenador d'esports per a nens, etc.)

- Estades de cooperació internacional o voluntariat (amb ONG locals o altres entitats tant del territori com de l’estranger)
- Col·laboració en l’organització de congressos, etc.
- Representacions (delegat de classe, etc.)
- Cursets d’ensenyament no reglat
- Carnet de conduir o altres carnets específics (de manipulador d’aliments, etc.)
- Comentaris sobre la mobilitat espacial i la disponibilitat horària
- Altres

Exemples de currículum segons l’estructura

1. Currículum CRONOLÒGIC

La informació s’ordena començant per l’experiència més antiga fins a la més recent. Aquest tipus de currículum té l’avantatge de destacar l’evolució aconseguida.

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/competencies%20cronologic_tcm9-6416.pdf>

2. Currículum invers

És un model cada vegada més utilitzat, i oposat a l’anterior. Es comença pels aspectes més recents i es va cap enrere, fins als més antics. D’aquesta manera s’emfatitzen els coneixements i les experiències més recents, que és el que més s’analitza en fer les seleccions.

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/cronologic1_tcm9-3835.pdf>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/cronologic2_tcm9-14831.pdf>

3. Currículum europeu (Europass)

És el model de currículum europeu que hauràs d’utilitzar si vols trobar feina en la Comunitat Europea.

Model en anglès: <*eu-cv_en.pdf*>
Model en castellà: <*eu-cv_es.pdf*>

4. Currículum funcional

Distribueix la informació per temes i proporciona un coneixement ràpid de la formació i l’experiència de la persona en un àmbit determinat. L’objectiu és

presentar la trajectòria professional sense dates, d'una manera descriptiva. No segueix un recorregut cronològic i pot prescindir de comentar aspectes poc positius, com els períodes d'atur o els canvis de feina.

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/competencies%20tematic_tcm9-3839.pdf>

5. Currículum per competències

En aquest tipus de currículum, l'èmfasi es posa en les competències clau desenvolupades en les diferents experiències professionals. S'ha d'acreditar el desenvolupament d'aquestes competències associant-les a les tasques o responsabilitats exercides.

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/competencies%20tematic_tcm9-3839.pdf>

Més models de currículum:

<http://www.modelocurriculum.net/tag/modelo>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/tematic3_tcm9-14833.pdf>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/tematic2_tcm9-14832.pdf>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/tematic1_tcm9-3836.pdf>

El videocurrículum

Tant les noves tecnologies com Internet han suposat una revolució en la forma de trobar feina. Cada dia es publiquen a Internet centenars d'ofertes de treball en els diferents portals d'ocupació. Millers de currículums s'introdueixen en les bases de dades per tal que els responsables de selecció d'aquestes empreses puguin captar el candidat més adient.

En els darrers temps s'ha estès una nova via de recerca d'ocupació mitjançant Internet, el vídeo-currículum: una curta peça audiovisual en què el candidat parla de la seva formació, de les seves habilitats acadèmiques, experiència, capacitats professionals, etc. I la publica a Internet per donar-li més difusió.

Es tracta d'un format audiovisual que permet al candidat donar a conèixer unes competències que no es poden reflectir en el CV tradicional, com les habilitats comunicatives, la capacitat de síntesi, dades relatives a l'especialització o les inquietuds professionals, entre d'altres.

En qualsevol cas, el vídeo-currículum no ha de substituir el CV, sinó que és una eina complementària, que arriba més enllà del paper i pot diferenciar un candidat dels altres.

Claus per elaborar un bon video-currículum:

- Elaborar un guió remarcant els aspectes professionals més interessants.
- Gravar la presentació tenint presents alguns aspectes com ara:
  - La il·luminació
  - L'acústica del lloc
  - El temps de durada del vídeo (aproximadament uns 3-5 minuts)
  - La vocalització
- Editar el vídeo. En aquest pas es pot afegir text, gràfics i explicacions per donar èmfasi al discurs.
- Pujar-lo a un servidor web , o bé introduir-lo en les ofertes que puguin ser d'interès.

A continuació tens un exemple de vídeo-currículum digital molt creatiu:

<http://www.ara.cat/societat/video-curriculum-duna-professora-triomfa-Youtube_0_730727097.html>

Enllaços on podràs trobar més informació sobre el vídeo-currículum:

<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/curriculum-vitae/videocurriculum/>
<http://www.modelocurriculum.net/el-videocurriculum.html>
<http://www.rrhh-web.com/artvideocurriculum.html>
<http://www.tu-video-curriculum.com/>

El CRAI de la URV et pot ajudar a desenvolupar un vídeo-currículum de forma eficaç:

<http://www.urv.cat/crai/la-factoria.html>

El portafoli electrònic (dossier electrònic)

També el podem anomenar portafoli de competències o dossier de competències. És una carpeta o dossier que pot confeccionar cada estudiant amb les proves de l'adquisició de les competències associades a la seva titulació, i altres competències assolides durant tota la vida:

Aquest dossier o portafoli és una eina metodològica que pot ajuda l'estudiant:

- Durant els estudis: Per organitzar proves de les seves competències, tant del currículum nuclear com de les competències transversals i especifiques.

- Al final dels estudis: Per demostrar amb proves les seves competències en el procés d'inserció professional.

Si aquest portafoli és de caràcter electrònic, llavors l'anomenem e-portafoli o portafoli electrònic.

Al final dels estudis, el dossier de competències hauria de contenir un mínim de proves per competència, i també podries incorporar-hi la reflexió sobre el propi procés d'aprenentatge.

Enllaços on podràs trobar més informació sobre el dossier electrònic:

<http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fm4.pdf>

<http://eduportfolio.org/pages/accueil?lang=es>

<http://phobos.xtec.net/fadults/wordpress/?p=235>

<http://blocs.xtec.cat/portfolioproject/>

<http://surfingdream.com/video-tutorials/google-sites-for-eportfolio/google-sites-for-eportfolio.html>

<http://sites.helenbarrett.net/portfolio/how-to>

<http://sites.helenbarrett.net/portfolio/Home>

<http://electronicportfolios.org/google/index.html>

<http://www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/esp/barbera_bautista_espasa_guasch.pdf>

<http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec30/articulos_n30_pdf/Edutec-e30_Gallego_Cacheir_Martin_Angel.pdf>

<monograficPortafoliEstudiantat.pdf>

Les cartes de presentació

El *currículum vitae* sempre va acompanyat de la carta de presentació. Una de les finalitats de la carta és suscitar l'interès del seleccionador, i aconseguir així l'objectiu prioritari d'arribar a una entrevista. Encara que l'enviament es faci per correu electrònic, també cal que el CV estigui acompanyat d'una carta de presentació.

El més important és saber-la adaptar, fer-la a mida dels requisits i les característiques de l'oferta de treball a què estàs contestant. Per tant, la carta de presentació sempre ha d'estar feta a mida per al lloc de treball al qual vols optar. No totes les cartes han de tenir necessàriament el mateix perfil, sinó que poden variar.

Objectius

- Aconseguir una entrevista.
- Destacar els aspectes que més s'adeqüin a l'oferta del CV que acompanya la carta de presentació.
- Provocar la curiositat i l'interès de l'empresa a la qual es vol accedir.

Característiques

A l'hora de redactar una carta de presentació hem de tenir en compte diversos aspectes, entre els quals destaquem que ha de ser:

- Breu, per poder facilitar la lectura.
- Ordenada, perquè s'entengui el que es vol dir.
- Clara, amb paràgrafs ben definits.
- Directa, perquè quedi clar l'objectiu.
- Positiva, per donar una bona imatge.

Tipus de carta de presentació

CARTA DE RESPOSTA A UN ANUNCI

Es fa servir per respondre a un anunci concret i detallat (de premsa, ràdio, TV, Internet...).

CARTA DE CANDIDATURA ESPONTÀNIA O D'AUTOCANDIDATURA

S'adreça a una empresa sense que hi hagi hagut cap oferta prèvia de treball. S'hauria d'obtenir informació sobre aquesta empresa sense establir-hi un contacte previ.

CARTA DE SEGUIMENT

Està destinada a una persona en concret amb la qual hem tingut un contacte previ. Pot servir per actualitzar les dades en cas que hagin variat. Per fer-la s'ha de tenir informació sobre l'empresa a la qual s'envia el CV.

Hi ha altres tipus de carta, entre els quals podríem destacar la carta d'agraïment, que s'ha d'enviar després d'una entrevista. Si la resposta no és favorable, es recomana enviar aquesta carta perquè es pugui tenir en compte el candidat per a properes ocasions.

Recomanacions sobre la redacció de la carta de presentació

PRESENTACIÓ

L'extensió màxima ha de ser d'un full (una cara).
La redacció ha de ser senzilla, clara i directa.
S'ha de personalitzar cada carta segons cada oferta.

REDACCIÓ I ESTIL

Frases curtes, clares i directes.
Verbs en acció i en primera persona: "Us escric per...".

CONTINGUT

En cas que sigui una resposta a un anunci de premsa, al sobre o a la carta s'ha d'especificar el número de referència de l'oferta.
També s'ha d'especificar el lloc de treball al qual es presenta la candidatura.
Recorda que l'objectiu és aconseguir una entrevista, i per tant ho has d'explicitar a la carta.

ESTRUCTURA

Destinatari.
Salutació.
Objectiu de la carta: Motius pels quals et dirigeixes a aquesta organització, empresa o entitat en concret (sobretot has de demostrar interès i coneixement de l'entitat).
S'ha de parlar del candidat que busquen i d'un mateix, establint-hi una relació.
Sol·licitud d'entrevista.
Cortesia i acomiadament.
Nom, data i signatura.

Els apartats poden variar d'ordre, però s'han d'incloure tots.

Pots consultar aquest enllaç per tenir més informació sobre les cartes de presentació:

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/Porta22_webtreball_Carta%20de%20presentacio_CAT_tcm9-15437.pdf>

Estructura de la carta de presentació

Frases de referència/títol →	**De què es tracta?**
1r paràgraf: Perfil de la sol·licitud →	**Què es busca?**
2n paràgraf: Perfil de rendiment →	**Què ofereixo?**
3r paràgraf: Avantatges addicionals →	**Quina aportació addicional faig?**
4t paràgraf: Frase final	**Concediu-me una entrevista!**

Exemples de cartes de presentació:

<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/auto_cat_tcm9-3834.pdf>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/Agraiment_cat_tcm9-6419.pdf>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/seguiment_cat_tcm9-6418.pdf>
<http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/anunci_cat_tcm9-3833.pdf>
<http://www.modelocurriculum.net/wp-content/carta_presentacion.pdf>

Les proves de selecció

Les proves de selecció són instruments i estratègies per mesurar aptituds, trets de personalitat i coneixements.

Les podem agrupar en tres grans tipus:

- Proves de coneixements professionals
- Proves psicotècniques
- Simulacions

Proves de coneixements professionals

Les proves de coneixements professionals serveixen a les empreses per comprovar si una persona coneix les tasques o activitats corresponents a una feina concreta. Aquestes proves consisteixen en una sèrie de preguntes i exercicis sobre els coneixements que té el candidat sobre el lloc de treball que ha d'ocupar i sobre la professió en general.

Molts cops les empreses mateixes preparen les preguntes, encara que també hi ha proves ja preparades estructurades en bateries. Hi ha bateries de preguntes per a diferents sectors professionals: venedors, administratius, conductors, etc.

Proves psicotècniques

Les proves psicotècniques són els anomenats *tests*. Són instruments per mesurar les aptituds i els trets de personalitat, i serveixen per predir l'adequació d'un candidat a un lloc de treball.

Hi ha tres tipus de tests o proves psicotècniques, que son els més comuns en els processos de selecció:

- Tests d'aptituds intel·lectuals
- Tests de personalitat
- Tests d'intel·ligència

Desenvolupament dels tests

Sovint es porten a terme en grup, i poden durar entre una hora i mitja i tres hores. L'examinador indicarà com s'han de situar els candidats i seguidament repartirà el material per realitzar els test, que estarà format per un quadernet de preguntes i els fulls de respostes. Posteriorment donarà les instruccions que s'han de seguir i explicarà el temps de què es disposa per fer la prova.

Es recomana estar molt atent a les instruccions i no aturar-se massa temps en la resposta; si no se sap, s'ha de passar a la següent. Si alguna cosa no queda prou clara convé preguntar-la abans de l'execució.

Simulacions

Són procediments de selecció en què es demana als candidats que desenvolupin una acció o activitat que és molt habitual en el lloc de treball. L'empresa vol valorar si el candidat és capaç de fer-la amb facilitat i competència. Per exemple, escriure una carta, redactar un informe, fer una peça amb un torn, fer una soldadura, vendre un producte, etc.

Bibliografia

ÁLVAREZ, P. (1999). *Vías para encontrar trabajo*. Madrid: Editorial LIBSA.

ANNOVAZZI, L. (1997). *Los test de aptitud*. Barcelona: Editorial De Vecchi.

BERNARDINI, A. (1999). *Cómo superar una entrevista de trabajo: guía práctica para ofrecer la mejor imagen de sí mismo*. Bèlgica: Ediciones Salvat.

CERVERA, S. (1996). *Los test de selección de personal*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

HUGUET, C. (1999). *Cómo redactar un currículum efectivo*. Bèlgica: Editorial Salvat.

MOREAU, Y. (1997). *La entrevista para seleccionar personal*. Barcelona: Ediciones Granica.

POPOVICH, I. S. (1999). *Aprende tú solo: el éxito en las entrevistas de trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.

TRONCONI, M. i MORGANTI, S. (1997). *Los test de selección de personal*. Barcelona: Editorial De Vecchi.

4.2 IDENTITAT DIGITAL: NETWORKING I EINES PROFESSIONALS 2.0

Introducció

Quan les empreses i organitzacions necessiten incorporar als seus equips nous integrants sovint comencen un procés de selecció més o menys complex, i que poden realitzar assumint les tasques internament o externalitzant la funció a empreses especialitzades (consultores de recursos humans, empreses de selecció de personal, empreses de treball temporal, agències de col·locació, *head hunters,* etc.). Aquestes empreses alhora disposen dels seus propis mitjans per poder disposar de candidats que encaixin amb els requisits i perfils que es volen cobrir.

És conegut, però, que la majoria dels processos de selecció no es publiquen a través de canals diguem-ne públics: premsa, portals de selecció, etc. Aquests processos es cobreixen directament amb candidats que formen part de la xarxa de contactes existent prèviament. Lògicament això no treu exigència al procés pel que fa a les proves i l'anàlisi que es fan *a posteriori*, però d'entrada si no ens ocupem de teixir la nostra xarxa de contactes en molts casos no tindrem ni tan sols accés al procés.

Les tecnologies permeten ara més que mai estar en contacte amb pràcticament qualsevol persona del planeta que també vulgui estar connectada amb d'altres. És el primer cop que això succeeix i té conseqüències molt profundes en la forma com ens comuniquem i establim relacions. Per tant, serà fonamental tenir-ho en compte en qualsevol estratègia que vulguem dur a terme de cara a millorar la nostra ocupabilitat.

L'evolució de la xarxa

En els darrers anys la xarxa ha experimentat una sèrie de canvis que cal conèixer per poder prendre consciència de la seva magnitud.

En la dècada dels 90 els continguts que podíem trobar a la xarxa eren generats bàsicament per grans empreses i organitzacions, les úniques que tenien recursos econòmics i tecnològics per poder establir una presència a la xarxa. L'accés a Internet encara es feia amb una tecnologia de baixa velocitat i a preus poc competitius. Aquests dos factors han anat millorant en els darrers anys, i han arribat ja a nivells força alts en determinades zones del planeta. I és que el nombre de persones en el món que tenen accés a la xarxa quotidianament passa ja dels 2.000 milions. En països com Holanda, Luxemburg, Suècia o Dinamarca l'accés a la xarxa ja arriba a més del 90% de la població (font: Eurostat).

Aquests avenços han anat acompanyats de tota una revolució en les eines de publicació de continguts web, que pràcticament eliminen les barreres tecnològiques per a la publicació de pàgines web.

Això vol dir que una persona sense cap coneixement en programació elemental perfectament pot tenir una pàgina en la qual pot publicar pràcticament el que vulgui, incloent-hi lògicament textos, imatges, fotografies o vídeos. Amb l'aparició de llocs com Blogger, Wordpress, Tumblr o Posterous, entre tants d'altres, el nombre de llocs web s'ha disparat, fins al punt que, només referint-nos a blocs, n'hi ha més de 200 milions actualment a la xarxa (font: Technorati).

Aquest fenomen va fer créixer espectacularment la participació dels internautes, fins al punt que avui en dia més de tres quartes parts dels continguts que trobem en línia estan preparats per persones individuals que decideixen fer-ho lliurement. El paradigma més clar és el naixement de la Wikipedia, l'any 2000. Avui en dia ja s'ha consolidat com un lloc de referència en el qual es poden trobar coneixements i aprofundir-hi, i no hem d'oblidar que és completament gratuïta, s'alimenta de les petites contribucions individuals en lloc de respondre a una supraestructura convencional.

En aquest context és on neix el que s'ha convingut a anomenar la web 2.0, la web social o també la web de les persones. En els darrers anys han aparegut autèntics fenòmens socials com Facebook, Twitter, però també LinkedIn o YouTube, on les persones es connecten entre si, intercanvien informacions i missatges i, el més important de tot, comparteixen coneixement en nivells mai vistos. I tot gràcies a la increïble eliminació de barreres tecnològiques. Facebook ja ha passat dels 1.000 milions d'usuaris, però no és un cas únic. Twitter ja passa de 600 milions i segueix creixent a un ritme pràcticament exponencial.

Ara és més fàcil que en cap altre moment de la història de la humanitat que dues persones de qualsevol punt del planeta estiguin connectades entre si, es puguin comunicar, intercanviar informació i, en definitiva, mantenir una relació ni que sigui a llargues distàncies i de forma asíncrona. I això sí que és la web de les persones.

La teoria dels sis graus elaborada per Frigyes Karinthy ens suggeria que qualsevol persona del planeta pot estar connectada a qualsevol altra a través d'una cadena de coneguts que no té més de cinc intermediaris. Amb la irrupció de les xarxes socials aquesta distància poc a poc es va escurçant, per motius evidents relacionats amb la hiperconnexió i l'augment de la densitat de les xarxes de contactes individuals. Facebook va fer un experiment fa un parell

d'anys que situava el nombre de coneguts necessaris en 4,9, cosa que fa pensar que en els pròxims anys aquesta xifra baixarà.

Addicionalment, el nombre de persones amb les quals podem mantenir una connexió augmenta amb la utilització d'eines digitals. Si el nombre de Dunbar ens diu que el nombre màxim de persones amb les quals podem mantenir una relació personal està entre 100 i 230, amb les xarxes socials aquest nombre es dispara completament. I això es deu, entre altres elements, a l'asimetria de les relacions que es produeixen a les xarxes socials. Una persona pot està connectada amb una altra i seguir els seus missatges, continguts, etc., però la persona seguida no ha de fer el mateix obligatòriament. Això, juntament amb certes automatitzacions en les comunicacions i tasques relacionades, fa que les comunitats de persones amb les quals podem mantenir un lligam social tinguin un grandària mai coneguda fins ara.

Buscar feina i la xarxa

Una tendència inequívoca i creixent és que les empreses i organitzacions que busquen candidats per als processos de selecció cada cop utilitzen més les eines digitals. Històricament la recerca de candidats es feia a través de canals poc eficients pel que fa als recursos econòmics i els terminis d'execució. Típicament s'utilitzaven borses de treball pròpies, fonamentalment anuncis en premsa.

Tot i això, actualment les empreses es poden connectar a Internet i en pocs clics haver accedit a perfils públics de persones que poden ser identificades com a candidats vàlids. Ja no cal esperar setmanes a recollir currículums en paper; en pocs minuts podem tenir ja comunicació oberta amb tot tipus de professionals en qualsevol punt del planeta. Això ha afegit una agilitat impressionant, a més d'haver reduït de forma radical els costos operatius.

Addicionalment, la informació que troben les empreses sobre els candidats és molt més rica i complexa que la que ofereix un CV en paper. Tot el que fem a la xarxa deixa rastre digital, i no és difícil recopilar tot tipus d'informació sobre una persona en concret, cosa que ens obliga a tenir cura d'allò que es publica sobre nosaltres.

Les xarxes socials per a professionals (LinkedIn, Xing o Viadeo, per exemple) donen enormes facilitats a aquestes dinàmiques, i en els darrers anys han vist com els processos de selecció les utilitzaven de forma exhaustiva. Això no treu, però, que els processos després seguiran pel camí definit o que a través d'haver creat un perfil determinat podem generar falses expectatives. Es tracta de reflectir allò que som, les nostres capacitats, de la forma més fidedigna possible.

Les noves habilitats digitals

A la xarxa actualment podem trobar una quantitat ingent d'informació que creix i creix cada dia que passa, tant en quantitat de continguts com en tipologia (imatges, vídeos, textos, mapes, rutes...). Si fins fa poc temps el gran repte per a un professional era disposar dels coneixements i la preparació necessaris per dur a terme una sèrie de tasques, ara ens trobem en un escenari completament diferent. Ja sabem que el coneixement que l'home va generant es duplica cada poc temps i, a més, la freqüència amb què ho fa augmenta cada any de forma descontrolada. I tot plegat és gràcies al fàcil accés a la tecnologia i la xarxa de què disposem.

El nou repte, doncs, per als professionals és saber de quina manera es poden seguir actualitzant, reciclant. De quina manera poden compartir coneixements amb els seus iguals i adquirir-ne de nous sense veure's engolits per la voràgine de publicacions que dia rere dia hi ha a Internet. Ens cal, doncs, tenir l'aprenentatge i l'habilitat necessaris per localitzar i monitoritzar informació. El nou paradigma obliga els professionals relacionats amb el coneixement a renovar el seu paquet d'habilitats digitals bàsiques. En aquest paquet d'habilitats digitals hi haurem d'incloure noves eines que ens facilitaran la feina. En particular hi ha dues grans àrees que un professional que vulgui cercar noves oportunitats de feina a la xarxa necessitarà dominar amb tota seguretat:

Buscar informació

Potser és l'habilitat més destacada de totes, tot i que pugui semblar simple. Disposem de cercadors a la xarxa molt potents i afinats, que són capaços de fer traçabilitat de pràcticament qualsevol contingut i ens entreguen milions de resultats en fraccions de segon. Però això no és suficient, no podem –òbviament– llegir un milió de resultats. Per tant, cal saber afinar les nostres recerques de forma que els resultats que trobem siguin aquells que realment necessitem.

Exemple

Imaginem que estem interessats a saber si una empresa determinada (de nom imaginari Climadis) disposa de borsa d'ofertes de treball. Si posem el seu nom a Google i és una empresa d'una certa grandària el més probable és que obtinguem milers de resultats, molts d'ells vinculats als seus productes i serveis. Però en realitat el que busquem no hi té res a veure, i fins i tot podria ser que aquest tipus de contingut no sigui ni tan sols a la primera pàgina de resultats.

Llavors no tindrem més opcions que anar consultant els diferents enllaços fins que trobem el que ens interessa. En resum, una tediosa estona passada davant de la pantalla. La recerca s'hauria pogut afinar molt més, i en conseqüència els resultats del cercador, si haguéssim emprat algun dels algoritmes de què disposem. Seguint l'exemple, si escribim l'expressió "Climadis ofertes de feina" els resultats que trobarem seran els de les pàgines que inclouen exactament aquest conjunt de paraules només pel fet d'haver inclòs les cometes en la recerca. Hi ha moltíssimes altres opcions per millorar els resultats, com eliminar de la recerca algunes pàgines en concret, fer recerques només dins d'una pàgina web, buscar combinacions de paraules i moltes més.

Monitoritzar informació

Fer seguiment de la informació que necessitem monitoritzar cada cop es torna més essencial, atesa la quantitat i diversitat de llocs web que publiquen continguts que ens interessen. En la recerca de feina a través de la xarxa hem de consultar contínuament tot tipus de llocs web: pàgines estàtiques, portals de feina, empreses de treball temporal, agències i serveis de col·locació, entre d'altres. Bé, alguns d'ells ens ofereixen enviar-nos per correu electrònic determinats avisos en funció dels nostres interessos i de com hàgim configurat el perfil. Però rebre contínuament correus electrònics amb tot tipus d'avisos és molt invasiu i no és la manera més eficient de gestionar-ho.

Arribats fins a aquí cal destacar una eina en particular que en molts casos ens pot resultar fonamental per optimitzar el nostre flux d'informació. Ens referim a l'RSS. L'RSS és una família de formats de canals web XML utilitzats per publicar continguts actualitzats amb freqüència, com ara llocs de notícies, blocs o *podcasts*, i per mitjà del qual es pot compartir la informació i usar-la en altres llocs web o programes. Aquesta tecnologia és molt popular, per exemple, en l'entorn dels blocs, i és el que permet fer seguiment de tot tipus de llocs web centralitzant-los en un de sol.

Hi ha molts llocs a la xarxa on es publiquen tot tipus de consells, informacions, novetats i fins i tot ofertes de treball que utilitzen aquesta tecnologia. Els reconeixerem fàcilment perquè en el nostre navegador apareixerà una icona molt semblant a aquesta:



L'aparició d'aquest símbol ens indica que la pàgina en qüestió s'actualitza amb freqüència i que podem disposar d'aquesta tecnologia per fer-ne un seguiment. I com podem fer-ho? Doncs els RSS es poden llegir des de molts altres llocs, de fet hi ha moltíssimes eines per llegir RSS; potser una de les més populars és Google Reader.

Recursos que ens ajudaran a gestionar les noves habilitats digitals:

	Per a què serveix?	*On trobar-lo*
Google Alert	Per preparar alertes i avisos. Aquests avisos es poden enviar per correu electrònic o fer-ne un RSS per llegir des del nostre lector d'RSS.	<http://www.google.com/alerts>
Google Reader	Per centralitzar en un sol lloc el seguiment dels RSS que siguin del nostre interès. No requereix cap instal·lació, es consulta via web a l'ordinador o a través d'aplicacions mòbils per a telèfons intel·ligents.	<www.google.es/reader/>
Feedly	És un altre lector d'RSS, amb una interfície molt atractiva i visual. S'instal·la com a aplicació en dispositius mòbils o com a extensió en els navegadors més populars.	<http://www.feedly.com/>
Netvibes	Potser és una de les eines més sofisticades i alhora més pràctiques per gestionar diferents categories d'RSS. Permet organitzar-los en diferents càpsules que alhora es poden gestionar des de pestanyes independents.	<http://www.netvibes.com/>

Delicious	Segurament és el marcador més popular a la xarxa. Ens permet emmagatzemar de forma estructurada les adreces interessants que anem trobant a Internet. Cada adreça es pot conservar etiquetant-la amb aquelles paraules clau que ens permetran més endavant trobar la informació que necessitem just a temps. Fins i tot podem agrupar els enllaços segons la seva tipologia.	<www.delicious.com>

La identitat i reputació digitals

En un entorn digital com aquest les persones ja no cal que tinguem un paper tan passiu com ha succeït tradicionalment en la recerca de feina. Per dir-ho d'alguna manera, buscar feina és una feina. En primer lloc perquè les persones podem utilitzar la tecnologia per anar teixint i millorant la nostra xarxa de contactes, fer allò que diem *networking*. I fer *networking* no és acumular contactes en una determinada xarxa, sinó que es tracta d'establir una relació oberta amb aquelles persones que poden ser clau per als nostres objectius.

En segon lloc perquè podem utilitzar eines de recerca i monitorització i així estar al corrent de la manera més eficient possible de les oportunitats professionals que es puguin publicar. Seguint el que hem explicat en l'apartat d'eines digitals, no cal que estiguem cada dia connectant-nos a dotzenes de pàgines web per veure les noves ofertes de feina sinó que ens podem preparar un panell a Netvibes on vagin a parar les diferents alertes i RSS que ens hem anat configurant. Per exemple, el portal de feina líder a Espanya ofereix des de fa temps l'RSS en les recerques. Això vol dir que podem fer una recerca d'un lloc de treball en concret per a una zona geogràfica determinada i guardar-nos l'RSS d'aquesta recerca. I això ho podem fer per a totes les tipologies d'ofertes que ens interessin. De manera que si accedim al nostre panell amb els diferents avisos, d'un sol cop d'ull veurem si hi ha novetats a les quals hem de prestar atenció, així no haurem de dedicar una estona improductiva a revisar la pàgina d'Infojobs una dotzena de vegades.

I, finalment, perquè la xarxa ens ofereix una oportunitat única i fabulosa per crear la nostra identitat digital. Bé, de fet la nostra identitat digital ja existeix. La identitat (digital o no) de les persones es forma no només amb allò que nosaltres sabem i volem mostrar sinó també amb la percepció que els altres tenen sobre nosaltres. Per tant, si volem modelar la nostra identitat i la manera com els altres ens veuen cal que activament fem coses per modular els missatges que donem a la resta de la comunitat.

Per saber què hi ha sobre nosaltres a Internet només cal que posem el nostre nom i cognoms a un cercador i veurem la quantitat de resultats que ja surten (les nostres xarxes socials, fotografies, directoris web, publicacions de les administracions públiques, sancions, permisos i llicències...). Així que hem de concentrar el màxim d'esforços a preparar una identitat digital que respongui als nostres objectius i ens ajudi a millorar la nostra reputació digital.

A l'hora de plantejar-nos la xarxa com a part de la nostra feina de buscar feina cal que prèviament fem una anàlisi personal i professional rigorosa. Com hem vist, la xarxa ens pot fer augmentar les possibilitats de trobar l'oportunitat professional que estem buscant. Però cal que prenguem un rol protagonista, actiu, per generar les oportunitats que ens calen.

El primer pas serà establir quins són els nostres objectius professionals envers la xarxa. És a dir, què volem aconseguir? Bé, sí, un primer objectiu comú seria "Vull aconseguir feina". Tot i això, el fet que sigui tan ambigu i obert no ens ajuda. És més concret posar-nos un objectiu de l'estil "Vull trobar una feina de dissenyador gràfic" o "Vull començar la meva carrera professional com a tècnic de sistemes". Aquesta no és una anàlisi senzilla, ni ha de sorgir de la improvisació. Cal que analitzem quins són els nostres punts forts i febles (què sé fer, per a què estic preparat, quines són les meves habilitats...) i quines són les oportunitats existents (tendències del mercat laboral, clústers d'economia existents, requisits i exigència...).

Un cop definit el nostre objectiu el pas següent és dibuixar quina és la identitat digital que volem que els altres trobin sobre nosaltres. Cada cop és més habitual que en un procés de selecció es faci una recerca a la xarxa sobre els candidats per determinar la seva idoneïtat per a un lloc de treball determinat. No només amb l'ànim de verificar les dades facilitades sinó també de determinar si és una persona ben relacionada dins el sector, el seu grau d'influència, opinions, coneixements, etc. Caldrà que ens ocupem de preparar la nostra marca personal a la xarxa de forma estructurada, de manera que en el moment que algú vulgui saber més sobre nosaltres a nivell professional trobi la informació que necessita i que ens ajudi a avançar dins un procés de selecció.

Els repositoris de continguts socials

L'evolució de la tecnologia, tal com hem anat veient, ha permès l'aparició de noves plataformes de publicació de continguts que faciliten l'accés a qualsevol persona que hi estigui interessada. Ara és molt fàcil posar i compartir a la xarxa imatges, fotografies, opinions, vídeos o música. En la majoria d'aquestes plataformes podem establir connexió amb altres persones i, en conseqüència, generar una comunitat en cadascuna d'elles. Entre les funcionalitats que sovint ens trobem hi ha les següents:

- Seguir els continguts que algú altre publica
- Connectar-nos-hi de forma directa
- Intercanviar missatges o deixar comentaris
- Fer llistes o categories amb els continguts
- Facilitat per compartir els continguts en altres xarxes

Un dels avantatges de tot plegat és el fet que cada contingut específic tindrà una adreça única (URL) a la xarxa i poc a poc anirà conformant la nostra identitat digital. Finalment anirem aconseguint que quan es faci una recerca relacionada amb nosaltres es trobi una quantitat i qualitat de continguts que faci anar la percepció de l'altre en la direcció desitjada. I una premissa bàsica és fer-ho des de l'honestedat, no serveix de res preparar una imatge falsa i buida sobre la nostra carrera professional i capacitats. Les conseqüències i el rebuig que rebrem després poden ser molt negatius, fins i tot de forma pública, amb tot el que això significa.

Blocs

Un bloc és un tipus de lloc web. Habitualment es forma a través de la publicació d'articles (també anomenats entrades, *posts*) que s'ordenen de forma cronològica, és a dir, primer el més recent. Els *posts* poden ser comentats, redifosos i sovint enllaçats des d'altres blocs si el contingut es considera interessant.

El bloc és una fabulosa eina per anar creant aquesta identitat digital que ens interessa perquè ens facilita la publicació en profunditat sense necessitat de tenir coneixements de programació. L'autor pot publicar el que vulgui i més li interessi, cosa que ens ofereix moltes oportunitats per als nostres objectius. Si volem que ens percebin com a bons professionals d'una determinada matèria tenim l'opció de demostrar-ho a través dels fets.

- Opinió i articles en profunditat
- Píndoles tècniques sobre la matèria de la qual som especialistes

- Tutorials i consells, en forma de text o com a *screencasts* o *podcasts*
- Novetats i notícies del sector
- Entrevistes a professionals destacats
- Vídeos relacionats amb l'objectiu

És evident que això no està a l'abast de tothom, cal tenir un mínim d'habilitats no només relacionades amb la gestió del bloc sinó també amb la preparació dels continguts. A més caldrà que ens organitzem bé les publicacions, tot programant amb setmanes d'antelació el calendari, la freqüència, el dia de publicació, etc.

Els principals llocs des d'on es publiquen blocs són tots gratuïts, fins i tot el servei d'allotjament i domini:

Wordpress: <http://www.wordpress.com>
Blogger: <http://www.blogger.com>
Tumblr: <http://www.tumblr.com>
Posterous: <http://www.posterous.com>

Imatges

Disposem de serveis en línia que permeten compartir a la xarxa imatges i fotografies de forma que vagin conformant una identitat més visual sobre nosaltres i la nostra activitat. Així podem donar difusió d'aquells continguts relacionats que ajudin a prestigiar-nos. Les imatges habitualment es poden organitzar en categories o àlbums i disposen de les eines següents:

Flickr: <http://www.flickr.com>
Pinterest: <http://www.pinterest.com>

Vídeos

Un dels formats més interessants des d'un punt de vista visual i de consum de continguts és el vídeo. Ens dóna un dinamisme que no admet comparació amb res més. A través del vídeo podem crear tutorials tècnics, entrevistes o *clips* relacionats amb esdeveniments en el món físic. A més actualment la majoria de telèfons intel·ligents ja tenen prou qualitat com per utilitzar-los a mode de càmera i publicar directament des del dispositiu.

En les eines que posem aquí d'exemple podem organitzar fàcilment un canal propi amb una direcció única que ens servirà de referència. Per exemple, en el cas de YouTube, <http://www.youtube.com/user/elnostreusuari>.

A més existeix també l'opció de crear el nostre propi vídeo-currículum, on, d'una forma prou original, podem posar en relleu els nostres punts forts amb una eina molt dinàmica com és el vídeo. El vídeo-currículum no ha de ser gaire llarg (entre un i dos minuts), no es tracta d'un reportatge; si som d'interès l'empresa segur que es posarà en contacte amb nosaltres per establir una entrevista, sigui presencial o digital. Cada cop més ens podem trobar per a determinats llocs de treball que ens convoquin a una entrevista a través d'alguna eina de comunicació digital que no requereixi cap desplaçament. Afegeix agilitat i economia de recursos als processos; pensem, per exemple, en processos de selecció que es realitzen per cobrir places en llocs a molta distància geogràfica.

YouTube: <http://www.youtube.com>

Vimeo: <http://www.vimeo.com>

Socialcam: <http://www.socialcam.com>

Presentacions

Aquesta és una opció molt interessant de cada a publicar continguts relacionats amb documents tipus presentació o documents de treball que s'escapin del format que ens dóna un bloc. I, de fet, també podem inserir el document en qüestió en una entrada d'un bloc simplement afegint-hi el codi HTML que ens facilita la pàgina d'origen. Tot i que pugui semblar complex per a algú poc familiaritzat, en realitat és un procediment molt senzill.

Slideshare: <http://www.slideshare.net>

Prezi: <http://www.prezi.com>

Les xarxes socials

En essència tenim dos grans tipus de xarxes socials, les generalistes i les específiques. Tant en les unes com en les altres podem treballar els nostres perfils públics per tal que donin la imatge que ens interessa. Això sí, cal aplicar el sentit comú des del primer moment i no obrir perfils arreu que després no tinguem capacitat de mantenir actius i amb cert nivell d'actualització quotidiana.

Xarxes socials generalistes

Les xarxes generalistes són aquelles que no limiten la participació dels usuaris segons cap criteri específic més enllà de l'edat mínima per obrir-hi un perfil.

Però no pel fet de ser generalistes poden arribar a tenir menys sentit per a nosaltres. Les més conegudes i populars són:

Facebook

És la xarxa social per excel·lència i la que més èxit està tenint a escala mundial. Amb més de 1.000 milions de comptes oberts, ens facilita a través del popular *timeline* la publicació de tot tipus de continguts. Actualment permet crear un perfil personal on compartir imatges, vídeos, actualitzacions de perfil o crear esdeveniments, entre d'altres funcionalitats, de manera que allò que fem o compartim a la comunitat pot arribar a tenir una visibilitat realment impressionant.

No només això, sinó que l'obertura de Facebook a aplicacions de tercers ha fet que emergeixin noves plataformes de reclutament de candidats com Beknown (que pertany a Monster, un dels portals de feina més destacats del món). Des de dins de Facebook, doncs, podem accedir a tot tipus d'ofertes de feina, emplenar el nostre perfil professional, i establir noves relacions i contacte amb d'altres professionals.

Tot plegat perquè el temps que les persones passen dins les xarxes socials resta capacitat d'atracció a llocs web més convencionals i, en conseqüència, fan tots els esforços possibles per arribar a captar l'atenció dels candidats més idonis.

<http://www.facebook.com>

Twitter

Ha esdevingut un lloc protagonista en els darrers temps, i ha arribat ja a 600 milions d'usuaris. La seva facilitat rau en el fet que tot es basa en missatges de 140 caràcters que qualsevol pot preparar des del seu dispositiu mòbil, tauleta o ordinador d'escriptori. Es basa en relacions asimètriques, és a dir, el fet que seguim els missatges d'algú no implica que aquest altre ens segueixi. És per aquest motiu que alguns autors classifiquen Twitter dins les eines de *microblogging*, d'altres com a simple eina de comunicació, i aquí hem preferit considerar-lo una xarxa social per l'objectiu que tenim de connectar-nos amb altres professionals.

A Twitter també podem ordenar els comptes que ens resulten d'interès en llistes que ens en facilitin el seguiment, atès que la missatgeria va a una velocitat tan important que no podem pretendre llegir-ho tot.

Twitter ens permet compartir enllaços en els missatges, cosa que obre la porta a enviar-hi entrades del bloc, fotografies, vídeos i, en definitiva, qualsevol tipus de contingut que disposi d'una adreça web única (la URL que podem visualitzar en el navegador).

I, finalment, una funcionalitat interessantíssima és el seguiment de converses a través d'etiquetes (*hashtags*), que tenen el format #etiqueta. Això permet que puguem conversar amb qualsevol persona del planeta dins Twitter tant si hi estem connectats com si no, fer-hi relació, intercanviar opinions o establir una relació que seguirà en el món físic. Imaginem, per exemple, que estem buscant feina i assistim a un esdeveniment (fòrum, conferència, fira) que es dinamitza des de Twitter amb una etiqueta determinada. Llavors podem veure directament qui hi participa, intervenir-hi, afegir-hi la nostra visió i, en definitiva, fer els primers passos en el *networking* professional.

Ja existeixen consultores i projectes específics que utilitzen Twitter com a canal de difusió de les ofertes de treball. I, de fet, bona part de les grans consultores i empreses de treball temporal redifonen les adreces de les seves ofertes a través dels seus perfils de Twitter o amb una etiqueta en concret, tipus #feina, #trabajo i similars.

La xarxa no substitueix les relacions personals cara a cara que s'han de produir més endavant, però facilita enormement arribar a connectar amb aquelles persones que resultaran nodes clau en la nostra xarxa de contactes.

Xarxes socials especialitzades

Les xarxes especialitzades són aquelles que tenen un motiu en concret per ser-hi presents. Aquí ens centrarem en les que estan dirigides a professionals; n'hi ha d'específiques per a determinats sectors (per exemple, salut i medicina) i d'obertes a tot tipus de professionals.

LinkedIn

S'ha imposat a escala mundial com la xarxa per a professionals per excel·lència. Tot i que molts usuaris l'utilitzen com un simple directori de contactes, ens ofereix un impressionant valor afegit que cal explotar. Tot i que la majoria de funcionalitats són gratuïtes cal destacar que algunes no ho són i estan reservades per als usuaris de pagament.

En primer lloc és clau que tinguem un perfil públic ben preparat i polit. Es tracta d'alguna forma del nostre CV més públic, el més semblant al document tradicional que coneixem. Aquí podrem detallar la nostra experiència laboral,

la formació, capacitats destacades, recomanacions de tercers, fotografia de perfil, perfils públics (bloc, Twitter, etc.). Però també hi podrem relacionar els continguts publicats en llocs com Slideshare, de forma que quan algú visiti el nostre perfil a causa d'un procés de selecció s'emportarà una imatge prou completa sobre nosaltres. Aquest perfil públic té una adreça web que podrem incloure en el CV tradicional entre les dades de contacte per facilitar que els reclutadors puguin seguir buscant més informació sobre nosaltres i puguem destacar sobre la resta de candidats molt abans d'haver fet cap prova.

LinkedIn ens ofereix diverses funcionalitats, entre les quals destaquen:

- *Contactes.* Podem cercar activament aquells professionals amb els quals volem contactar i demanar-los de ser a la nostra xarxa, amb la qual cosa anem teixint poc a poc la nostra pròpia xarxa.
- *Grups.* Existeixen grups sobre pràcticament qualsevol sector o tema. És important que identifiquem aquells que poden ser del nostre interès i comencem a participar-hi de forma activa. Això ens facilitarà la interacció amb altres professionals amb els quals compartim interès i alhora anirà deixant rastre sobre la nostra visió professional, preparació, opinió, actitud envers la comunitat, etc.
- *Missatges.* Podem enviar-nos missatges privats amb altres usuaris. D'aquesta manera podem activament iniciar un procés de *networking* que haurà de seguir després amb la interacció cara a cara.
- *Borsa de treball.* LinkedIn s'ha convertit en un gegantí directori de professionals, de manera que és natural que les empreses estiguin interessades a publicar aquí les seves ofertes de treball. Fins i tot destacades empreses de treball temporal o grans empreses multinacionals han establert LinkedIn com un canal més en el qual publicar ofertes de feina. Però lògicament això també ha obert la possibilitat a tot tipus d'empreses i consultores petites de publicar ofertes a uns preus molt més baixos que els dels canals convencionals, fet que facilita la localització i identificació de processos de selecció.

Altres xarxes que poden resultar del nostre interès

Xing: <http://www.xing.com>
Viadeo: <http://www.viadeo.com>

Casos i exemples

a) El CV en arbre de Twitter

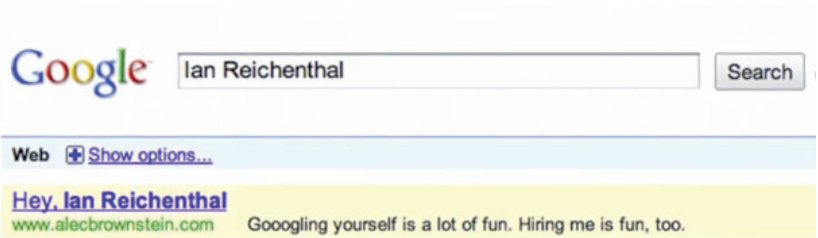
Aquest és un exemple de creativitat aplicada a Twitter. *Xavi Romero* decideix cridar l'atenció d'una manera creativa, tot creant un arbre de decisions en els missatges del seu Twitter que alhora va fent descobrir el professional a través de diferents perfils a Twitter que ell mateix ha anat preparant:



A mesura que anem accedint als enllaços anem trobant nous perfils que finalment duen cap al seu nanobloc i les dades de contacte per correu electrònic. Una manera ben diferent i creativa de cridar l'atenció a la xarxa.

b) Google Job Experiment

El 2010 **Alex Brownstein** va crear una campanya de publicitat a Google Adwords de forma que quan algun dels grans responsables de les principals empreses de màrqueting dels EUA es buscava a si mateix trobava el missatge següent:



Tota una invitació a fer-hi clic i seguir visitant la pàgina web en què Ian donava tot tipus de detalls sobre la seva feina i experiència anterior. L’estratègia li va sortir tan bé que va aconseguir dues ofertes de treball i finalment feina per un cost total de només 6 dòlars.

<http://www.youtube.com/watch?v=7FRwCs99DWg>

c) Núria Fusté Massana

Va decidir el juliol de 2012 crear un vídeo per cercar nova feina com a mestra pocs dies després de perdre la seva. El tracte visual que hi va donar i la manera tan original que va utilitzar per presentar-se (explica els seus punts forts des d’una cuina) van fer que rebés tot una allau de visites, molta atenció dels mitjans públics i finalment ofertes de feina.



<http://www.youtube.com/watch?v=70iSEMNVE_M>

d) Mario Ortega

Dissenyador gràfic, buscava feina i per mostrar les seves habilitats va tenir la idea de crear el seu propi lloc web, on d’una manera molt visual, divertida i fresca presentava el seu impressionant (i aturat) currículum professional. La pàgina encara es pot consultar en línia i és tot un bon exemple de creativitat aplicada a la recerca de feina.



<http://www.mariobuscacurro.com/>

Recursos a la xarxa

Bloguía de empleo
<http://bloguiadeempleo.wordpress.com/>
Creative Commons
<http://es.creativecommons.org/>
Delicious: Gestió dels marcadors
<http://www.delicious.com>
Google Reader: Lector RSS
<http://www.google.es/reader>
Jobsket: Portal de feina amb *multiposting* 2.0
<http://www.jobsket.es/>
Kit de habilidades digitales básicas, de Roca Salvatella
<http://www.youtube.com/playlist?list=PL9DA08F9FA57668CE&feature=plcp>
Senior Manager
<http://www.seniorm.com>
Teoria dels sis graus
<http://es.wikipedia.org/wiki/Seis_grados_de_separación>
Yoriento
<http://www.yoriento.com>
Wiseri
<http://www.wiseri.com>

Bibliografia

Díaz-Llairó, Amparo (2010). *El talento está en la red*. Editorial LID.

Orihuela, José Luis (2011). *Mundo Twitter*. Editorial Alierta.

Rojas, Pedro (2010). *Reclutamiento y selección 2.0. La nueva forma de encontrar talento.* Editorial UOC.

5. RECERCA D'PORTUNITATS

5.1 PRINCIPIS DE LA RECERCA D'OCUPACIÓ

Introducció

El procés de recerca de feina consta d'un seguit de fases que s'han d'anar superant per tal d'arribar a l'objectiu esperat: aconseguir un lloc de treball adient a les expectatives laborals.

Per garantir l'èxit en la tasca de recerca de feina, tu, com a estudiant, t'has d'organitzar i establir un pla d'acció. Si et planifiques la recerca i duus a terme una organització coherent i seqüencial, estaràs cada cop més a prop d'assolir aquesta fita.

Has de tenir en compte que la recerca de feina està condicionada tant per factors externs (context econòmic, social, mercat de treball, etc.) com interns (aptituds, habilitats, característiques personals, formació, experiència laboral, etc.) que has de controlar.

1. El procés de recerca de feina: factors externs i interns

Factors externs: claus per a l'ocupació

- Cal formació per poder accedir a un lloc de treball especialitzat.
- L'especialització en una professió dóna més oportunitats.
- Els darrers anys s'han caracteritzat per la manca de treballadors manuals especialitzats i formats.
- Actualment hi ha més oferta de titulats universitaris que demanda d'aquests professionals en el mercat laboral.
- La nova formació professional està adequada a les necessitats reals del mercat.
- Les noves oportunitats d'ocupació estan estretament relacionades amb les noves necessitats socials.
- La tecnologia avança i transforma els mètodes de producció, per això és necessària la formació i adaptació a les noves tecnologies amb la formació continuada.
- Les transformacions socials afecten directament l'ocupació: hi ha més temps lliure, el fet que hi hagi menys càrregues familiars facilita més possibilitats d'oci, es busca la qualitat de vida i el respecte al medi ambient.

La igualtat d'oportunitats és una fita que s'ha d'aconseguir, però en l'actualitat encara hi ha professions amb una majoria masculina o femenina.

FACTORS INTERNS: CLAUS PER A LA RECERCA ACTIVA DE FEINA

Abans d'iniciar la recerca és important que tinguis present el següent:

1. Cal que tinguis una actitud:
   - Constant, positiva, oberta
   - Activa, dinàmica i d'acceptació
   - De disponibilitat per a la feina
   - De necessitat vital de treballar
   - Emprenedora i imaginativa
   - De confiança en tu mateix, seguretat i flexibilitat
   - Reflexiva: cal que pensis les coses, les raonis, decideixis i actuïs
   - En què pensis que un mateix és el responsable de la pròpia situació

2. Cal que sàpigues:
   - Trucar per telèfon per informar-te i posar-te en contacte amb…
   - Omplir una instància
   - Fer una bona entrevista laboral
   - Fer una carta de sol·licitud o de presentació
   - Fer el currículum adient
   - Analitzar l'entorn
   - Confeccionar el teu propi projecte professional
   - Presentar-te a una empresa
   - Planificar les accions que has de fer
   - Organitzar-te i informar-te
   - Adaptar-te a un perfil professional concret
   - Potenciar les habilitats i amagar les debilitats
   - Valorar-te com a persona i com a professional

3. Cal que coneguis:
   - A tu mateix
   - Els valors i punts febles per reforçar-los
   - Les pròpies aptituds i possibilitats
   - El que estàs disposat a fer realment
   - La professió que has triat

- Les sortides professionals
- El sector o camp professional triat
- Les diferents estratègies de recerca de feina

2. Definició del propi perfil i del perfil que es busca

L'anàlisi de les característiques personals i professionals serà la clau per a la planificació de la teva recerca del lloc de treball, per això és important aclarir els aspectes següents:

- Anàlisi de la pròpia candidatura
- Anàlisi del mercat de treball

Anàlisi de la pròpia candidatura

1. Com sóc?

- Caràcter personal, habilitats, motivacions, aficions, preferències (assignatures preferides, rendiment acadèmic i manera d'estudiar)
- Trets personals: conjunt de trets que defineixen la persona (com es veu un mateix, com el veuen els altres)
- Capacitats i aptituds: disposició o capacitat natural o adquirida per fer alguna cosa, activitats que la persona sap fer bé i per a les quals té facilitat
- Habilitats: aquelles coses que es fan amb gràcia i traça
- Interessos: allò que agrada fer
- Competències: allò que se sap fer a nivell professional
- Possibilitats familiars i personals

2. Què he fet?

Estudis reglats, cursets, feines, esports, hores lliures, associacions, viatges, etcètera.

Es pot resumir en: formació i experiència laboral.

3. Quina oferta existeix a l'entorn ?

Cursos de formació ocupacional, estudis universitaris, tipologia d'empreses del territori, perfils professionals més demanats, etcètera.

- Formació: on se situa la persona dins l'estructura educativa general
- Perfils professionals: a quines professions es podria arribar

- Quin camí formatiu s'ha de seguir per arribar a la professió que més agrada a la persona
- Sectors en expansió, nous filons d'ocupació: quines són les noves professions que sorgeixen

Anàlisi del mercat de treball en concret

Com a candidat hauries d'analitzar el mercat laboral proper per tal de valorar en quines tasques, professions o camps professionals tens interès a treballar i quines feines estàs disposat a fer.

Cal que analitzis:

- L'entorn socioeconòmic
- L'ocupabilitat
- Les aspiracions i els objectius laborals

Criteris per delimitar quines feines s'ajusten més al teu perfil professional:

MAGNITUD DE L'EMPRESA

— Empresa gran: més de 50 treballadors/es
— Empresa mitjana: fins a 50 treballadors/es
— Empresa petita: fins a 6 treballadors/es

TIPOLOGIA D'EMPRESA

— Privada
— Administració pública
— Associació/ONG

FUNCIONS A COMPLIR

SECTOR D'ACTIVITAT I CARACTERÍSTIQUES

SEGURETAT/ESTABILITAT

— Contracte fix
— Contracte temporal

RETRIBUCIÓ

— Salari mínim
— Segons conveni
— Segons rendiment

Entorn físic

— Centre urbà
— Zona industrial
— Camp

Disponibilitat horària

— Temps parcial
— Jornada completa
— Dedicació exclusiva
— Fixos discontinus

Mobilitat espacial

— Viatjar puntualment/Disponibilitat per canviar de residència:
  - Al barri on es viu
  - A la mateixa ciutat/poble
  - Regió/província
  - País
  - Continent

Lloc de feina

— A l'aire lliure
— En un despatx
— De cara al públic
— En una fàbrica
— Al carrer
— A casa

Activitat

— Mecànica, repetitiva
— Creativa
— Física
— Intel·lectual

Maneres de treballar

— Sol
— En equip o grup
— En contacte amb clients/usuaris

Accés/trajecte al lloc de treball

— Transport públic
— Transport privat
— A peu

Perspectives de formació contínua

Possibilitats de promoció i desenvolupament professional

3. Planificacio de l'itinerari professional

Un cop has analitzat les pròpies característiques personals i professionals i coneixes les pròpies possibilitats, pots definir l'itinerari professional que has de seguir per aconseguir els teus objectius proposats.

És, doncs, necessari imaginar el teu "jo" del futur. Per això cadascú ha de marcar-se una ruta de viatge, ha de saber on vol arribar i quines són les etapes necessàries per poder arribar-hi.

A continuació et presentem una pauta per definir l'itinerari professional:

A. Qüestionari: què desitges fer d'aquí a x anys?

1. Objectiu personal
— Des del punt de vista personal:
— Des del punt de vista familiar:
— Des del punt de vista social:
— Des del punt de vista de l'oci:

2. Objectiu professional
*M'agradaria treballar en:
— Empresa ubicada a:
— Sector d'activitat:
— Tipus d'empresa (familiar, pública...):

— Empresa dedicada a:
— Lloc de treball:
— Tasques a complir:
— Condicions laborals:
— Condicions ambientals:

3. Objectius formatius
*M'agradaria adquirir formació en:

B. Tots aquests objectius són coherents entre si?

Si la resposta és...
— NO: cal replantejar-te els teus objectius.
— SÍ: actualment el teu perfil està ajustat. En aquest cas, t'has de preguntar "QUINES ACTIVITATS HE DE FER PERQUÈ L'ANY X PUGUI ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS PLANTEJATS?":
- Activitats personals:
- Activitats professionals:
- Activitats formatives:

C. Agenda de recerca activa de feina

Aquest és el tercer i últim pas, la creació de l'eina que facilitarà la planificació de l'itinerari professional: la teva agenda de recerca activa de feina.

Per veure'n més informació, podeu consultar el quadern: ***El projecte professional***

4. On has de buscar feina? Com has de buscar feina?

La constància en la recerca de feina i no decaure quan no aconsegueixis un lloc de treball és la clau. Cada experiència, encara que no aconsegueixis la feina, te l'has de prendre com una cosa positiva i com un aprenentatge que et servirà per a oportunitats posteriors. Has de recordar que l'organització de la recerca és un factor fonamental, per això et serà de gran utilitat una agenda de recerca de feina.

En l'agenda de recerca has de:

1. Mantenir en ordre tota la informació d'interès sobre:

— Persones de contacte
— Centres, entitats o empreses
— Telèfon, fax, correu electrònic
— Dia i hora del contacte
— Informació sobre l'empresa

2. Tenir el control d'allò que has fet:

— Currículums enviats – contacte telefònic
— Comentaris de l'entrevista o contacte – entrevistes

Webgrafia

Identidad digital y riqueza social.

Article que parla de la pèrdua de identitat digital amb un canvi en la trajectòria professional,.
<http://www.wcp.es/art2_red_social_2part.htm>

Diseña tu "Twitter Pitch" y prepárate para encontrar empleo.

Post sobre com elaborar un resum del nostre perfil i el que estem buscant per utilitzar-lo en Twitter.
<http://www.seniorm.com/disena-tu-%E2%80%9Ctwitter-pitch%E2%80%9D-y-preparate-para-buscar-yencontrar- empleo.html>

'Googléate' antes de ser 'googleado'

Article sobre la importància de la reputació on-line per als reclutadors.
<http://www.expansionyempleo.com/2010/05/05/opinion/1273057261.html>

La web 2.0 y el networking, imprescindibles para buscar empleo.

Article que recull les principals aportacions de diferents experts en la jornada "Millora la teva carrera professional a través del networking
<http://www.kiaranet.com/la-web-2.0-y-el-networking-imprescindibles-para-buscar-empleo.html>

Claves para no perder el control en su red social.

Consells a tenir en compte en la utilització de xarxes socials a Internet.
<http://www.expansionyempleo.com/2009/06/05/desarrollo_de_carrera/1244218502.html>

Jobsket.es.

Web que combina portals d'ocupació i xarxes socials.
<http://www.jobsket.es>

Bibliografia

Alastruey, R. (2009). *Empleo 2.0*. Barcelona: Editorial UOC, S.L.

Bolles, Richard N. (2004). *¿De qué color es su paracaídas? Un manual práctico para los que buscan un trabajo y un cambio en su carrera*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

Caballero Trigo, J. J. (1998). *Block: apuntes y notas sobre dinamización juvenil en materia de empleo*. Sevilla: Junta de Andalucia – Instituto Andaluz de la Joventud.

Calder, J. (2009). *Como conseguir un empleo a pesar de la crisis y el desempleo*. Madrid: EDAF, S.A.

Consell Comarcal del Barcelonès (1999). *Jove, busques feina?* Barcelona: Consell Comarcal del Barcelonès. <http://www.barcelonesjove.net/guies.php>.

Diversos autors (1999). «Experiencias locales de empleo y juventud». *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 44. Madrid: Institut de la Joventut.

López Castel, Felix (2008). *El poder del networking*. A Coruña: Netbiblo.

Priesca, P., i altres (1997). *Buscar trabajo en Internet*. Santander: Fondo Formación.

Quer, C. (2000). *Tècniques de xoc per a la recerca de feina*.

Rodriguez de Llauder Santoma, M. (2009). *Búsqueda de empleo*. Barcelona: Furtwangen Editores.

VV.AA (2008). *El arte de buscar empleo* Madrid: Infoempleo.

5.2 CANALS DE RECERCA DE FEINA

Introducció

Un cop analitzades les teves qualificacions personals i la situació actual del mercat, definits els teus objectius professionals i creades les teves eines de màrqueting per trobar una feina, és el moment de buscar les oportunitats professionals que s'adapten als teus interessos.

Com podràs veure en aquest apartat, el canal més innovador i eficaç per trobar oportunitats consisteix a utilitzar les xarxes de contactes (*networking*) i les eines 2.0 per a la recerca de feina.

En qualsevol cas, simultàniament, també has d'utilitzar altres formes naturals en què apareixen públicament les ofertes d'ocupació. No obstant això, cal que siguis conscient que a través d'aquests canals estaràs competint amb un alt nombre de candidats i que les eines de màrqueting més comunes i les úniques que pots utilitzar són el teu CV i la teva carta de presentació. Per això és tan important crear aquestes eines amb tota la teva atenció.

La Universitat Rovira i Virgili t'ofereix els seus canals:

La Borsa de Treball de la URV:
<http://www.urv.cat/serveis_universitaris/borsa_de_treball/index.html>
El Centre de Recursos per a l'Aprenentatge i la Investigació (CRAI):
<http://www.urv.cat/crai/>
La Factoria del CRAI:
<http://www.urv.cat/crai/la-factoria.html>
<http://www.urv.cat/crai/factoria-virtual.html>
Treballar a la URV:
<http://www.urv.cat/treballar_urv/index.html>
Continuar estudiant a la URV:
<http://www.urv.cat/estudis/estudis-de-postgrau/>

Serveis públics d'ocupació

Els organismes públics que ofereixen serveis d'ocupació són bàsicament el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya i l'administració local (ajuntaments, consells comarcals i diputacions). El primer gestiona el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i les seves oficines (OSOC), mentre que alguns ajuntaments, consells comarcals o diputacions provincials tenen serveis locals d'ocupació.

L'INEM (Instituto Nacional de Empleo) anteriorment gestionava les oficines de treball, i ara tramita les prestacions i els subsidis d'atur. Es troba a les mateixes OSOC. Els serveis oferts per aquests organismes poden ser serveis d'informació i orientació per a la recerca de feina, de formació ocupacional, d'inserció laboral, d'autoempresa i altres programes específics per millorar l'ocupació.

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)

El SOC dóna servei a persones, empreses i territoris en els àmbits que afecten l'ocupació i el desenvolupament local i té com a missió promoure l'ocupació de qualitat en condicions d'igualtat per contribuir a la cohesió social i al desenvolupament competitiu de l'empresa catalana.

El SOC emmarca la seva actuació en l'Estratègia Europea d'Ocupació i en els plans nacionals d'ocupació de l'Estat.

El SOC té com a principals funcions:

- Oferir i prestar serveis a tota persona que busqui feina tant en situació laboral activa com en atur, i a les empreses.
- Oferir un marc d'igualtat d'oportunitats laborals a tothom.
- Fomentar l'esperit emprenedor i donar suport a la petita i mitjana empresa.
- Aconseguir que el diàleg i el compromís dels actors públics i privats siguin el motor de les polítiques d'ocupació.
- Assolir d'ocupació.

El SOC té dos nivells d'actuació:

- Orgànic: el Consell de Direcció, que és un òrgan de govern.
- Òrgans d'execució territorial:
    - Els Serveis Territorials, que són la representació institucional del SOC al territori.
    - Les oficines de treball de la Generalitat (OTG), que són el punt de referència al territori.
    - Els centres d'innovació i formació ocupacional (CIFO), que són centres de referència de formació professional.

La intermediació en el mercat laboral és un servei ofert pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), la finalitat del qual és posar en contacte els deman-

dants d'ocupació inscrits a la base de dades del SOC amb aquelles empreses que han presentat ofertes laborals adients al seu perfil professional.

Es gestiona a través de les oficines de treball de la Generalitat (OTG). Els demandants es poden adreçar a l'oficina que els correspongui pel seu domicili, on se'ls farà una entrevista en profunditat per recollir les seves dades personals, de formació, d'experiència laboral, etcètera, per establir el seu perfil professional amb l'objectiu de facilitar la seva col·locació.

Les oficines de treball de la Generalitat (OTG)

Les oficines del SOC són la porta d'entrada per a les persones i les empreses usuàries del sistema. Això implica que els consorcis faran funcions més especialitzades i més centrades en la gestió i execució concreta de les polítiques actives d'ocupació (PAO).

Les funcions exclusives de les oficines són:

- Informar les persones usuàries (demandants d'ocupació i persones ocupades) i les empreses, amb informació sobre contractes, prestacions per desocupació, oferta de serveis ocupacionals i intermediació laboral.
- Registrar i classificar les persones demandants d'ocupació mitjançant un correcte enquadrament professional inicial.
- Gestionar de manera constant i activa el currículum de les persones demandants. La classificació implica, entre d'altres, la comprovació de la disponibilitat.
- Oferir una tutoria individual en el cas dels aturats i un seguiment permanent del seu itinerari a través del sistema, a partir del disseny d'un itinerari ocupacional que tindrà en compte tots els serveis disponibles de la xarxa ocupacional. El tutor o la tutora és la referència permanent de l'usuari en el sistema ocupacional.
- Oferir accions i programes d'ocupació a les persones usuàries i dirigir-les cap als més adients, d'acord amb el diagnòstic d'ocupabilitat derivat de la classificació i amb l'itinerari dissenyat pel tutor. Aquest itinerari requerirà el compromís explícit de l'usuari.
- Gestionar la intermediació en el mercat de treball mitjançant la prospecció, l'assessorament i la recerca de treballadors amb els perfils professionals adequats als llocs de treball oferts aplicant tècniques de selecció de personal i de captació d'ofertes de treball.

- Registrar i gestionar administrativament i tècnicament les ofertes de treball que les empreses presentin al SOC.
- Fer el seguiment del registre i control de la contractació.

Tanmateix, i atesa l'anàlisi de la situació concreta, el SOC podrà encomanar la gestió d'aquestes funcions als consorcis o a les entitats cooperadores.

Els centres d'innovació i formació ocupacional (CIFO)

En el marc dels programes de millora de la qualificació professional dels treballadors, els CIFO tenen assignades les funcions següents:

- Portar a terme accions formatives d'experimentació en noves qualificacions.
- Desenvolupar accions d'innovació metodològica per a l'assoliment de competències i capacitats professionals.
- Programar, de manera continuada, accions formatives adreçades a treballadors en situació d'atur.

És també funció dels CIFO portar a terme accions formatives adreçades a gestors de polítiques actives d'ocupació (PAO) i a formadors dels sistemes de formació ocupacional i contínua de Catalunya.

Itinerari Personal d'Inserció (IPI)

És un programa gestionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i portat a terme per diverses entitats col·laboradores en matèria d'orientació professional. El seu objectiu és millorar les possibilitats d'inserció laboral dels usuaris mitjançant el disseny d'un itinerari d'inserció que els proporciona les habilitats bàsiques i les eines necessàries per fer una recerca de feina autònoma i amb èxit. Per accedir a aquest programa cal sol·licitar-ho a una oficina de treball de la Generalitat (OTG). Sota la denominació d'IPI es poden dur a terme diverses accions, unes de caràcter individual i d'altres de caràcter grupal:

- *Entrevista personal inicial:* Acció individualitzada que té com a objectiu delimitar el perfil ocupacional de l'usuari mitjançant entrevistes individuals i, si escau, superació de proves psicotècniques.
- *Desenvolupament dels aspectes personals per a l'ocupació:* Acció en grup dirigida a incidir sobre els aspectes personals que faciliten la posada en marxa i el manteniment d'activitats en un procés d'inserció professional. S'articula en tres mòduls:

  - Motivació envers l'ocupació
  - Suport de l'autonomia
  - Habilitats comunicatives
- *Recerca activa d'ocupació:* Acció en grup que té un doble vessant:
  a) Donar a conèixer els recursos i les vies existents per a la recerca d'ocupació
  b) Preparar els usuaris per superar un procés de selecció de personal. Es desenvolupa amb cinc mòduls:
  - CV i autocandidatura
  - Recursos per a la recerca activa
  - Procés de selecció (entrevista)
  - Procés de selecció (proves professionals i proves psicotècniques)
  - Informació del mercat de treball
- *Informació i motivació per a l'autoocupació:* Acció encaminada a motivar i fomentar l'autoocupació i la cultura emprenedora.
- *Tutoria:* Actuació individual de seguiment i acompanyament de l'usuari durant el procés d'inserció laboral.

Oficina Jove de Treball (OJT)

L'Oficina Jove de Treball (OJT) és un servei públic que ofereix la Secretaria General de Joventut (SGJ) que té per objectiu millorar l'ocupació juvenil i, en concret, facilitar l'accés dels joves al món del treball, aconseguir la seva inserció laboral i vetllar per les seves condicions de treball.

Per tal de complir aquests objectius, l'OJT ofereix els serveis següents:

1. Servei d'Orientació Professional

El Servei d'Orientació Professional té com a objectiu incrementar les condicions d'ocupabilitat dels joves aportant tots aquells recursos humans i materials imprescindibles per a la recerca activa de feina; per tant, una prioritat del servei és la motivació i el seguiment de la trajectòria individual dels joves durant el procés de recerca.

La principal funció del Servei d'Orientació Professional és l'elaboració dels itineraris professionals dels usuaris del servei, ja que és el punt de partida per definir un pla de recerca de feina individualitzada per a cada jove. El servei complementa aquesta tasca d'orientació amb la inclusió d'informació relacionada amb la formació ocupacional i el reciclatge de coneixements, en la mesura que aquest és un reforç en el procés de recerca de feina.

L'elaboració de l'itinerari professional de l'usuari es farà en diferents fases basades en la definició d'habilitats, capacitats, actituds i aptituds individuals, en la valoració del currículum i els interessos professionals i, per últim, en l'avaluació dels canals i les tècniques de recerca utilitzades i en la detecció de noves necessitats de formació.

2. Intermediació en el mercat de treball

L'objectiu d'aquest servei és actuar com a agent del procés d'intermediació del mercat de treball i facilitar la intersecció entre l'oferta i la demanda. Es tracta de relacionar les demandes dels sectors empresarials del territori amb els candidats que acrediten els perfils professionals adients.

Aquesta acció està adreçada a millorar l'ocupabilitat dels joves, especialment d'aquells col·lectius amb dificultats d'inserció, i a facilitar candidats a les empreses amb necessitat de crear llocs de treball.

El procés que segueix la borsa de treball és el següent:

1. Per poder inscriure's a la borsa de treball cal que el jove es dirigeixi al Servei d'Orientació Professional perquè els tècnics determinin si l'usuari pot formar part de la borsa o bé si cal definir o redefinir el seu itinerari professional.
2. Seguidament s'omplen les fitxes d'inscripció dels usuaris per poder ferne un seguiment individualitzat.
3. Es preseleccionen candidats per a ofertes determinades.
4. Es presenten els candidats a les empreses interessades.
5. Es fa un seguiment i una avaluació del procés de selecció tant per part del candidat com de l'empresa.

Agències privades de col·locació

Les agències de col·locació són entitats que col·laboren amb l'INEM i el SOC en la intermediació en el mercat de treball. Tenen com a finalitat, per una banda, donar un cop de mà als treballadors en la recerca de feina, i, per l'altra, ajudar els ocupadors a contractar els candidats apropiats. Podrà tenir la condició d'agència de col·locació qualsevol persona física o jurídica que actuï sense finalitats lucratives i que compleixi els requisits que estableix la llei.

Xarxa de contactes

Per buscar feina compten tant les ofertes publicades com les que es cobreixen abans de fer-se públiques, ja que gairebé un 75 per cent dels llocs de treball es cobreixen d'aquesta manera.

Això vol dir que a través de les relacions personals hi ha moltes possibilitats de trobar feina. Per relacions personals s'entén tant persones de l'àmbit familiar, amics o coneguts com les persones que es poden conèixer en el mateix procés de recerca de feina, anant a visitar empreses, etc.

Com en altres canals de recerca, s'ha d'exposar concretament el tipus de feina que es busca. És important ser curós amb les demandes que es facin, i només demanar feina de qualsevol cosa en cas d'estar disposat a agafar qualsevol feina.

La xarxa de relacions es pot utilitzar com a tècnica de recerca de feina amb uns objectius i un mètode concrets, i té diversos avantatges respecte a les altres tècniques de recerca de feina. Actualment amb les xarxes socials, Internet i les noves tecnologies, resumint, amb les eines 2.0, hi ha disponible un nou filó per a la recerca de feina.

Si vols més informació consulta el quadern d'orientació ***Identitat digital: networking i eines professionals 2.0*** **.**

Resposta d'anuncis de premsa

És el mitjà més habitual utilitzat pels grans organismes i empreses per anunciar els seus llocs de treball. N'hi ha a la majoria de diaris i revistes, tant en mitjans especialitzats com generals, i de qualsevol àmbit geogràfic.

Aquests anuncis els pot publicar directament la mateixa empresa que necessita cobrir el lloc de treball o bé consultors d'empresa contractats que porten a terme tot el procés de selecció fins a presentar directament els candidats a l'empresa, que farà l'última elecció. També els poden fer empreses de publicitat, que només s'encarreguen de publicar l'anunci. Altres tipus d'anuncis són els anuncis de treball de les administracions públiques i els anuncis de formació ocupacional.

Aquest mitjà de recerca comporta no haver d'anar a buscar feina directament a les empreses, permet obtenir informació sobre els tipus de feina que hi ha al mercat (què es demana i què s'ofereix) i, en general, hi ha la seguretat que a cada anunci li correspon una oferta de treball.

Tot i presentar formes i continguts diferents, en general els anuncis indiquen el nom de l'empresa o entitat sol·licitant (o de la que fa la selecció), la

professió o lloc de treball que s'ofereix, les característiques de la feina i els requisits mínims de formació i experiència laboral que han de tenir els candidats. Per últim, diuen com i on s'ha de sol·licitar la feina (enviar currículum i carta, telefonar...).

Cal esbrinar sempre què s'ofereix i què es demana, i assegurar-se que es compleixen els requisits mínims assenyalats a l'anunci. En general cal enviar el currículum, acompanyat sempre d'una carta de presentació, tant si la demanen com si no.

A l'hora de buscar feina als anuncis haurem de tenir en compte la premsa diària, la premsa especialitzada i altres publicacions concretes:

La premsa diària

Aquí trobem una gran quantitat d'anuncis. Encara que normalment quan n'apareixen més és el diumenge, convé no limitar la recerca a aquest únic dia de la setmana. De la mateixa manera, és recomanable utilitzar diversos diaris alhora, ja que no en tots apareixen les mateixes ofertes. Davant tanta varietat d'anuncis, és important llegir-los i analitzar-los detingudament per evitar perdre el temps amb les ofertes que no s'ajusten a les aspiracions de la persona. Per tant, cal analitzar el contingut dels anuncis amb un doble objectiu: destacar els anuncis falsos i escollir les ofertes tenint en compte els requisits que més s'ajusten a la persona.

Les publicacions especialitzades

Les publicacions especialitzades són revistes, butlletins i gasetes especialitzades o professionals que poden presentar propostes de treball i propaganda d'empreses d'un sector concret. Normalment s'adrecen a professionals d'un camp concret amb una qualificació professional determinada. Es poden adquirir per subscripció o bé consultar en hemeroteques, biblioteques públiques, gremis, associacions, col·legis professionals, etcètera.

Altres publicacions

També disposem de nombroses revistes dedicades únicament a publicar ofertes de treball classificades segons diversos criteris, i normalment apareixen un cop per setmana. Aquest reclutament normalment dóna uns resultats acceptables, però en ocasions la qualitat o la quantitat de respostes que s'obtenen no són les esperades.

Detecció d'anuncis

En primer lloc, hem de tenir present que l'anunci és un mitjà de gran difusió força utilitzat per la població en general. És per això que és important detectar els anuncis interessants com abans millor, fonamentalment per dos motius: en primer lloc, per la competitivitat que hi ha actualment i pel fet de tractar-se d'un mitjà de difusió que està a l'abast de tothom; i, en segon lloc, no podem oblidar que l'anunci perd l'eficàcia de manera immediata, ja que normalment és una oferta que es vol cobrir a curt termini.

Avaluació dels anuncis

En llegir les ofertes, podem estalviar-nos molt de temps i esforç si sabem interpretar-les i escollir les que més s'adeqüen als propis interessos i possibilitats. Per llegir i interpretar els anuncis és aconsellable identificar si hi apareixen les dades següents:

- Referents a l'empresa: nom, ciutat, producte que fabrica o distribueix, servei que ofereix.
- Referents al lloc vacant: títol o nom del lloc de feina, funcions, posició dins de l'empresa, tipus de contracte, retribució, horari...
- Referents a la persona candidata ideal: edat, sexe, formació reglada i no reglada, experiència i anys demanats, nivell dels idiomes, característiques específiques i aspectes de personalitat.

Així doncs, l'anunci tipus hauria de tenir:

- Localització de l'empresa i el sector
- Localització del lloc de treball
- Funcions que s'han de desenvolupar
- Requisits
- Compensacions
- Adreça on ens hem de dirigir i referència

Anuncis "falsos"

De vegades apareixen a la premsa anuncis de llocs de treball amb els quals s'ha d'anar molt amb compte; són els anomenats "anuncis falsos", que es caracteritzen pel fet de ser poc clars i enganyosos. Alguns anuncis d'aquest tipus són:

- Anuncis de feines que en realitat no existeixen.
- Treball com a agent lliure/anunci "enigma": Algunes empreses publiquen cada cert temps anuncis per buscar "titulats universitaris per a una feina amb molt de futur", amb els quals volen trobar persones per anar a vendre.
- Feines en què s'ha de comprar alguna cosa: Es tracta d'anuncis que prometen ingressos molt alts comprant un producte que després es pot revendre a un preu molt més elevat.
- Feines que són cursos: De vegades apareixen anuncis oferint un lloc de treball, però per accedir-hi s'ha de fer un curs de formació i el candidat l'ha de pagar.
- L'anunci "minúscul": Són els anuncis molt petits.
- L'anunci "loteria": Es tracta d'aquells que ofereixen grans quantitats de diners.
- Anuncis que són cursos per a oposicions.
- Anuncis de vendes: Generalment els anuncis demanen un "comercial", tot i que ho poden camuflar amb l'etiqueta de "contracte mercantil" i fins i tot de "C. M."

Resposta a l'anunci i presentació de candidatura

Com a norma general, és aconsellable que es respongui a aquells anuncis dels quals es compleixin almenys dues terceres parts dels requisits.

En presentar la candidatura a un anunci, s'ha de tenir en compte:

- Cal enviar els documents que indiqui l'anunci.
- No s'ha de tenir una carta de presentació tipus i utilitzar-la de manera indiscriminada, s'ha de fer personalitzada per a cada lloc de treball.
- En el cas de no complir tots els requisits que s'exigeixen als anuncis, s'han de tenir en compte altres característiques del candidat que siguin d'interès per al lloc de treball.
- No totes les empreses contesten a les cartes enviades, però això no vol dir que no tinguin en compte la nostra sol·licitud.

El seguiment dels currículums enviats

Una vegada enviats els currículums, és important no només portar un control de les empreses que contesten, sinó també fer-ne un seguiment posterior, sobretot dels anuncis més interessants.

Les eines 2.0 Per a la recerca de feina

L'ús de les noves tecnologies està produint canvis molt accelerats i radicals en el món del treball i en l'activitat de recerca de feina. L'aparició de fenòmens com el teletreball o la introducció d'empreses que operen exclusivament a Internet són només alguns exemples d'aquests canvis.

Dins de les empreses, Internet i les eines 2.0 ja es fan servir en molts casos en l'àmbit de la gestió, del màrqueting, de la comercialització o de la recerca de personal. Això requereix que molts treballadors tinguin coneixements i habilitats informàtiques, a banda del personal especialitzat necessari per poder fer ús de la xarxa i treure'n el màxim profit.

Per a les persones que volen ocupar-se, Internet pot tenir un paper important en la seva recerca de feina. Es tracta d'una nova tecnologia que permet ampliar el radi de recerca a tot el món. Tanmateix, la seva gran utilitat és que permet accedir a moltes ofertes de treball i que alhora permet acotar la recerca de feina a les àrees geogràfiques i als sectors professionals que més interessin, i tot això amb un cost força baix.

Les eines 2.0 per a la recerca de feina són molt útils independentment del nivell de qualificació acadèmica i professional, ja que s'hi poden trobar ofertes laborals de molts i diversos perfils professionals.

A la xarxa també es poden trobar webs generals sobre ocupació, que acostumen a incloure apartats d'orientació laboral, d'informació sobre tècniques i eines de recerca de feina, directoris d'empreses per poder-hi presentar el currículum, espais de formació i inserció laboral de col·lectius específics, etcètera.

Autocandidatura (autopresentació del CV)

L'autocandidatura consisteix a presentar-se directament a les empreses on es vol sol·licitar feina, encara que aquestes no hagin fet pública prèviament una oferta de treball. La candidatura es pot presentar a diverses empreses, a una empresa que es consideri especialment rellevant o a un departament concret on es vulgui treballar. Abans del contacte, va bé tenir informació general de l'empresa.

Aquesta forma de recerca permet descobrir ofertes i feines que no s'han fet públiques, amb l'avantatge que no hi ha competència perquè no hi va ningú més. A més, s'obté informació de l'empresa i possibles nous contactes, i si es mostra iniciativa pot ser una bona manera de promocionar-se. Però a vegades es fa difícil entrar a les empreses, o bé perquè no hi ha ofertes o bé perquè triguen molt a arribar.

Davant d'aquesta situació, el demandat corre el risc de desanimar-se, de manera que cal que estigui preparat per a les negatives i que sigui persistent, sense arribar a fer-se pesat.

Com en totes les tècniques de recerca, cal seguir un cert mètode per tenir més eficàcia, com ara fer fitxes de seguiment d'accions i fitxes dels contactes.

Així, primer cal seleccionar les empreses a les quals ens volem presentar o oferir-nos a empreses que ja coneixíem. El contacte es pot fer per carta, per telèfon o bé per entrevista. Per tal de dirigir-se a la persona adequada, es recomana indagar abans de contactar amb l'empresa. S'ha d'exposar amb claredat el tipus de feina que es busca i les capacitats i habilitats pròpies relacionades amb el lloc de treball (en l'apartat d'eines s'explicarà detingudament cada tècnica).

En el cas del contacte telefònic o l'entrevista, convé estar atent a la informació de l'empresa, per si hi pot haver possibles vacants. Un cop acabada la conversa, convé assegurar-se que anoten les dades personals i posteriorment fer un seguiment del contacte segons els resultats obtinguts, sense fer-se pesats però amb persistència.

Empreses de selecció de personal

Són empreses privades que ofereixen el servei de selecció de personal a les seves empreses clients que necessiten cobrir un determinat lloc de treball. La persona seleccionada és contractada per l'empresa client i forma part de la seva plantilla.

Normalment, aquestes empreses segueixen un procés de selecció complet, que va des de la fase de reclutament (publicació d'anuncis per a captació de candidats) fins a la incorporació del candidat seleccionat a l'empresa. A partir dels currículums reclutats, es fa una primera selecció de les persones que s'adeqüen millor al perfil sol·licitat, i a través d'entrevistes, proves psicotècniques i altres tècniques d'avaluació s'avaluen i finalment se seleccionen els candidats mes adients per ocupar el lloc de treball.

L'empresa client fa la selecció final entre els tres o quatre candidats triats per l'empresa de selecció.

Una altra manera d'accedir a les ofertes de les empreses de selecció de personal és enviar una carta i un currículum, a manera d'autocandidatura. D'aquesta manera guardaran el perfil del candidat en la seva base de dades per quan tinguin una oferta de treball que s'hi ajusti.

Empreses de treball temporal

Les empreses de treball temporal (ETT) contracten persones i les posen a disposició de les empreses usuàries que han demanat aquest servei i necessiten personal temporal.

Les ETT cobren a l'empresa usuària per aquest servei, i el treballador contractat per l'ETT cobra d'aquesta empresa per les hores treballades. La normativa laboral només permet que les empreses contractin personal mitjançant una ETT en el cas que tinguin necessitats temporals de treball com un augment temporal d'activitat o que necessitin cobrir una baixa temporal, o per cobrir una obra o servei determinat. Tot i això, algunes empreses que tenen necessitats temporals de contractació i que han contractat els treballadors temporals per ETT després els contracten directament.

Les ETT acostumen a posar anuncis d'ofertes a mitjans de comunicació generals i especialitzats, i fins i tot n'hi ha que disposen de webs pròpies on poden apuntar-se els candidats.

Encara que la majoria de feines que ofereixen les ETT no son gaire qualificades, també aporten experiència i coneixement del món laboral. La signatura del II Conveni de les ETT de Catalunya va suposar la pràctica equiparació a nivell salarial entre els treballadors de les ETT i els de les empreses usuàries.

Borses de treball

Les borses de treball són un servei que ofereixen diversos organismes, empreses i entitats per tal de procurar la inserció laboral dels demandants de feina o bé per cobrir llocs de treball d'una empresa o entitat.

Per poder formar-ne part, cal portar-hi el currículum i, en alguns casos, omplir una instància o sol·licitud. Posteriorment, cal mantenir un contacte periòdic amb l'empresa, organisme o entitat per tal de recordar-li que es continua buscant feina.

Hi ha borses de treball en administracions, centres de formació, sindicats, associacions empresarials, empreses com hipermercats, bancs i caixes, etcètera.

Com segur que ja saps, la URV fa molts anys que té un servei de borsa de treball a disposició dels estudiants:

<http://www.urv.cat/serveis_universitaris/borsa_de_treball/index.html>

Altres fonts d'informació

A més de les vies que hem vist fins ara, convé saber que també hi ha altres punts d'informació de gran interès a l'hora de cercar feina, entre els quals trobem:

Les cambres de comerç

Ens poden facilitar les adreces de les empreses que pertanyen a un sector concret. Els seus serveis no sempre són gratuïts, i de vegades disposen de butlletins on es poden trobar ofertes de treball i altres dades d'interès.

Ajuntaments

Molts ajuntaments petits normalment tenen borsa de treball, i les empreses del voltant hi acudeixen a l'hora de reclutar personal. Igualment, ens poden proporcionar informacions d'interès com ara llistes d'empreses, cursos, etc.

Sindicats

Als sindicats podem trobar-hi assessorament de qualsevol mena, informació per muntar una empresa, llistes d'empreses d'interès, bases de dades, etcètera.

Col·legis professionals

Normalment les diferents carreres universitàries tenen el seu col·legi professional. Entre altres serveis, les persones col·legiades disposen d'una borsa de treball, de serveis jurídics i de diferents cursos.

Centres de formació

Els centres de formació solen tenir borses de treball on, com ja hem explicat anteriorment, es poden apuntar els diferents alumnes del mateix centre.

Gremis

Als gremis podem trobar diferents informacions, com ara cursos específics, diferents normatives, llistes d'empreses d'un sector determinat, etcètera.

Anuaris i catàlegs d'empreses

Hi ha diferents directoris en què apareixen adreces i dades d'empreses, com ara la *Guía de empresas que ofrecen empleo*, que surt cada any.

Ambaixades

Aquí ens poden donar informació per si ens interessa treballar a l'estranger.

Treball a l'administració pública

Per treballar a les administracions públiques cal presentar-se als processos de selecció que convoquen, que poden ser per oposició (conjunt de proves), concurs de mèrits (es valora l'experiència i la formació segons un sistema de puntuació) o concurs oposició (es combinen les proves i la valoració de mèrits). Hi ha centres privats especialitzats en la preparació d'oposicions.

Dintre de l'Administració es pot accedir a places de funcionari de personal eventual, de personal funcionari interí, de personal laboral i de personal laboral no permanent. Els primers treballen a l'Administració en virtut de nomenament i sota el principi de carrera, mitjançant una relació professional sotmesa al dret públic. El personal eventual és nomenat lliurement pels càrrecs polítics i ocupa llocs de treball considerats de confiança en règim no permanent. El personal interí és aquell que ocupa provisionalment places reservades a funcionaris de carrera, mentre que el personal laboral ocupa llocs de treball classificats com a tals i que estan vinculats a l'Administració per un contracte de caràcter laboral.

Segons el nivell de la titulació exigida per ingressar-hi, els cossos de funcionaris s'agrupen en:

- Grup A: títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent.
- Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari de primer cicle, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent.
- Grup C: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.
- Grup D: títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.
- Grup E: certificat d'escolaritat.

Totes les administracions públiques (l'administració local, la comarcal, la provincial, l'autonòmica, l'estatal i l'europea) necessiten cobrir ofertes de treball periòdicament, i publiquen les seves demandes als respectius diaris oficials, butlletins o taulells d'anuncis, segons el tipus d'administració. Els diaris

oficials es poden consultar en biblioteques, organismes públics o a Internet. Les ofertes de l’administració també es publiquen en diaris i revistes generals o sobre treball, i en webs especialitzats.

Adreces d’interès

Serveis públics d’ocupació:

Oficines del Servei d’Ocupació de Catalunya
Telèfon d’informació de la Generalitat: 012
<www.oficinatreball.net>

Webs d’informació general:

Servei d’Ocupació de Catalunya:
<http://www.gencat.net/treballiindustria/ocupacio_activitat/soc/>
Departament de Treball i Indústria:
<http://www.gencat.net/treball>
Ministeri de Treball i Afers Socials:
<http://www.mtas.es>
Institut Públic d’Ocupació Estatal:
<http://www.inem.es>
Educaweb:
<http://www.educaweb.com>
Projecte Òmnia:
<http://www.xarxa-omnia.org>
Barcelona Activa:
<http://www.barcelonactiva.es>
Xarxa FP:
<www.bcn.es/xarxafp>
Web de la Red Araña de col·lectius per a la inserció sociolaboral:
<http://www.webempleo.org>
Red Conecta:
<http://www.redconecta.com>
Laboris:
<http://www.laboris.net>

La Línea:
<http://www.lalinea.com/trabajo.htm>

Canal Trabajo:
<http://www.canaltrabajo.com>
Recursos Humanos:
<http://www.rrhh.net>

Borses de treball

Infojobs:
<http://www.infojobs.net>
Jobpilot:
<http://www.jobpilot.es>
Bolsa de Trabajo:
<http://www.bolsadetrabajo.com>
Oficinaempleo:
<http://www.oficinaempleo.com>
Todotrabajo:
<http://www.todotrabajo.com/>
Segundamano:
<http://www.segundamano.es>
Empleo-ozu:
<http://todotrabajo.ozu.es>
Monster:
<http://www.monster.es>
Ara Feina:
<http://www.arafeina.com>
Info Feina:
<http://www.infofeina.com>
Canal Empresa:
<http://www.canalempresa.com>
Computrabajo:
<http://www.computrabajo.com>
Info Empleo:
<http://www.infoempleo.com>
Empleo Directo:
<http://www.empleodirecto.com>
Publi Empleo:
<http://www.publiempleo.com>

Red Iris:
<http://www.rediris.es/list/info/ofertrabec.htlm>
Servijob:
<http://www.servijob.com>
Stepstone:
<http://www.stepstone.es>
Tea-cegos:
<http://www.tea-cegos-seleccion.es>
Todotrabajo:
<http://www.todotrabajo.com>
Trabajo Fácil:
<http://www.trabajofacil.com>
Trabajo.org:
<http://www.trabajo.org>
Trabajos.com:
<http://www.trabajos.com>
Anuntis:
<http://www.anuntis.com>
Pàgines grogues:
<http://www.paginas-amarillas.es>

Autopresentació

Podeu consultar empreses a:

- *Pàgines grogues*
- Cambres de comerç
- Guies d'empreses locals
- *Guía de las empresas que ofrecen empleo 2004-05*
- *Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 2004*

Webs cambres de comerç de Catalunya:
<http://www.cambrescat.es>
Directori d'empreses de Barcelona:
<http://www.bcn.es/infopime/catala/diremp/diremp.htm>
Directori d'empreses catalanes:
<http://www.ictnet.es/tonet/empresas.htm>
Directori d'empreses espanyoles:
<http://www.elindice.com/FinanzasyNegocios>

Directori d'empreses europees:
<http://www.europages.com/home-es.html>
Xarxa Catalana d'Informació Juvenil (punts d'informació juvenil):
<http://www.gencat.net/joventut>

Directoris d'empreses de selecció de personal

Empreses de selecció de personal:
<http://www.qdq.com>
<http://www.laboris.net/static/guiasempresas.aspx>

Empreses de treball temporal

Registre d'empreses de treball temporal del Departament de Treball i Indústria:
<http://www.gencat.net/treball/docum/regipubli/regipubli_raro.html>

Treball a l'Administració pública

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA

Barcelona:
<http://bop.diba.es>
Girona:
<http://muga.ddgi.es/bop/consulta/index.html>
Lleida:
<http://malo.diputaciolleida.es/bop_c/bop_index.aspx>
Tarragona:
<http://www.altanet.org/bopt/index.html>

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya:
<http://www.gencat.net/diari>
Butlletí Oficial de l'Estat:
<http://www.boe.es>
Diari Oficial de les Comunitats Europees:
<http://europa.eu.int/eur-lex/es/oj/index.html>
Webs:
<http://www.gencat.net/oposicions>
<http://www.administracion.es/portadas/index.html>
<http://www.opositor.com/index1.html>

Webgrafia

<http://www.laboris.net/static/ca_busqueda.aspx>
Trobaràs articles i consells relacionats amb la recerca de feina.

<http://blog.infojobs.net/>
Al blog d'infojobs trobaràs articles i consells molt interessants sobre les eines de recerca de feina, la formació, el món laboral avui, la contractació, les sortides professionals, etc.

<http://www.3cat24.cat/noticia/433687/societat/Rosaura-Alastruey-Fes-el-teu-networking-abans-dequedar-te-a-latur>
Entrevista a Rosaura Alastruey, pionera en la difusió del networking,

<http://www.expansionyempleo.com/2009/11/20/desarrollo_de_carrera/1258734161.html>
El coneixement de les xarxes socials i professionals i saber utilitzar-les es clau en els processos de recerca de feina.

<http://www.expansionyempleo.com/2009/10/30/mercado_laboral/1256926902.html>
Article que reflexiona sobre el portals d'ocupació del futur.

Bibliografia

Alastruey, R. (2009). *Empleo 2.0*. Barcelona: Editorial UOC, S.L.

Bolles, Richard N. (2004). *¿De qué color es su paracaídas? Un manual práctico para los que buscan un trabajo y un cambio en su carrera*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

Caballero Trigo, J. J. (1998). *Block: apuntes y notas sobre dinamización juvenil en materia de empleo*. Sevilla: Junta de Andalucia – Instituto Andaluz de la Joventud.

Calder, J. (2009). *Como conseguir un empleo a pesar de la crisis y el desempleo*. Madrid: EDAF, S.A.

Consell Comarcal del Barcelonès (1999). *Jove, busques feina?* Barcelona: Consell Comarcal del Barcelonès. <http://www.barcelonesjove.net/guies.php>.

Diversos autors (1999). «Experiencias locales de empleo y juventud». *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 44. Madrid: Institut de la Joventut.

Diversos autors (2008). *El arte de buscar empleo* Madrid: Infoempleo.

López Castel, F. (2008). *El poder del networking*. A Coruña: Netbiblo.

Priesca, P. i altres (1997). *Buscar trabajo en Internet*. Santander: Fondo Formación.

Quer, C. (2000). *Tècniques de xoc per a la recerca de feina*.

Rodriguez de Llauder Santoma, M. (2009). *Búsqueda de empleo*. Barcelona: Furtwangen Editores.

6. PROCESSOS DE SELECCIÓ

6.1 L'ENTREVISTA DE SELECCIÓ

Introducció

L'entrevista de feina es configura moltes vegades com el moment decisiu dels processos de selecció i, per tant, conèixer en profunditat per a què serveix, les formes que adopta i què valoren les organitzacions fa incrementar les possibilitats d'èxit i redueix l'angoixa que suposa enfrontar-se a una situació que per ella mateixa ja és incerta.

L'entrevista és més que una conversa sobre la pròpia formació i experiència. Constitueix una eina de venda d'un mateix en la qual es posa en funcionament un mecanisme emocional en què tenen un paper clau les habilitats socials i les aptituds i competències personals. Les capacitats de comunicar-se, de gestionar els conflictes, de treballar en equip o de lideratge són, entre d'altres, competències valorades a l'hora de fer una entrevista de feina.

Què et cal saber sobre l'entrevista de selecció

Què és i quin objectiu té?

És una eina que utilitzen normalment les organitzacions com a instrument d'avaluació dels candidats en els processos de selecció. Consisteix en una conversa formal, dirigida i en profunditat amb el candidat que opta a un lloc de treball, amb dos objectius clars:

- *Per al candidat que opta al lloc de treball:* Avaluar en quina mesura les característiques del lloc i les condicions de la feina responen a les expectatives i a les necessitats definides en el projecte professional. També és el moment en què pot demostrar la seva motivació, capacitats i competències professionals per al lloc de treball que desitja i està vacant, demostrant que és el candidat més adient per ocupar-lo.
- *Per a l'organització que vol cobrir el lloc de treball:* Avaluar quin és el grau d'encaix entre el perfil del lloc de treball que es vol cobrir i el perfil professional de la persona. Comprovar que el candidat és el mes adient, ja que desitja, sap i és capaç d'ocupar el lloc, preveient el seu futur desenvolupament i rendiment.

Tipus d'entrevistes de selecció

Segons el nombre de persones:

L'ENTREVISTA INDIVIDUAL

És la més habitual, hi participen l'entrevistador i el candidat. És una situació d'intercanvi d'informació en què l'objectiu és una mútua avaluació: l'organització avalua les característiques i competències del candidat que es requereixen en el lloc i el candidat valora els oferiments de l'organització.

ENTREVISTA PANEL (O TAMBÉ ANOMENADA MÚLTIPLE)

Aquest escenari implica un grup d'entrevistadors, cada un amb preguntes per fer, i un sol candidat. Són comunes per accedir als llocs de treball de l'administració, per a llocs acadèmics i alguns llocs corporatius. És important establir contacte visual amb cada membre o entrevistador durant l'entrevista.

ENTREVISTA EN GRUP

Hi participen diverses persones candidates i també un o més entrevistadors. És habitual en empreses grans i es pot utilitzar com el primer filtre en el procés de selecció, ja que dóna la possibilitat de valorar molts candidats al mateix temps i veure la interacció entre ells.

En funció de l'enfocament:

LES ENTREVISTES TELEFÒNIQUES

Hi ha certes organitzacions que, per estalviar temps o com un primer filtre inicial del procés de selecció, realitzen als candidats aquest tipus d'entrevista. És molt important mantenir les formes i tenir un bon control de la veu i de l'entonació. Si pots tingues una còpia del teu currículum i la carta de presentació davant teu per utilitzar-les com a referència, això et donarà més seguretat.

ENTREVISTES "ESTUDI DE CASOS"

Algunes organitzacions, especialment les empreses de consultoria de gestió i contractació d'empreses per als programes de capacitació de nivell bàsic, es basen en estudis de casos o preguntes de la situació per avaluar les habilitats d'anàlisi d'un candidat i les seves competències professionals davant l'estudi i resolució d'un cas pràctic.

Entrevistes en profunditat (segona ronda)

Sovint, dintre del procés de selecció, hi pot haver més d'una ronda d'entrevistes. Si has arribat al final del procés de selecció és probable que se't requereixi per a una entrevista amb altres membres de l'organització, incloent-hi el teu futur cap. Aquestes entrevistes solen tenir un caràcter més tècnic i específic, perquè ja es té informació general del candidat i se'l coneix.

Entrevistes de tensió

El propòsit d'aquestes entrevistes és avaluar el comportament i la maduresa dels candidats en les situacions difícils i de tensió. Són utilitzades habitualment per als llocs de treball en què les persones han de respondre amb un fort autocontrol davant les situacions difícils o d'estrès. És important mantenir la calma i pensar acuradament les respostes.

En funció del mètode utilitzat:

Entrevista directa o dirigida

Entrevista concreta amb preguntes fixades (preguntes tancades) del tipus "Quina és la teva formació?" o "Quants anys d'experiència professional tens?". S'espera que la persona candidata doni respostes amb concreció.

Entrevista lliure

Entrevista amb poques preguntes i obertes del tipus "Parla'm de tu", "Què creus que pots aportar a la nostra empresa?" o "Per què t'interessa aquest lloc de treball?". S'espera que la persona candidata doni respostes clares i estructurades, en què la fluïdesa comunicativa és essencial.

Entrevista mixta

El tipus d'entrevista més freqüent, en què es combinen preguntes tancades i preguntes obertes.

Etapes de l'entrevista de selecció

La primera impressió

1. Presentació i salutació

2. Una petita xerrada (breu conversa, informal, sobre un tema de mutu interès, mantenir breus comentaris)
3. L'ocupador està buscant un contacte ferm: encaixada de mans, mirant als ulls, aparença i vestimenta apropiades per a l'organització, facilitat en les relacions interpersonals, bons costums, equilibri emocional, etc.

DISCUSSIÓ DELS ANTECEDENTS I QUALIFICACIONS

1. Educació:

a) adequació dels cursos als interessos de carrera o del lloc de treball
b) voluntat i capacitat de treballar durament

2. Experiència laboral:

a) adequació de les habilitats desenvolupades en llocs similars en relació amb el lloc vacant
b) motivació i entusiasme
c) iniciativa
d) voluntat de seguir les instruccions
e) capacitat de relació amb els altres i d'adaptació als equips de treball

3. Activitats extra curriculars:

a) diversitat dels interessos
b) consciència social
c) lideratge o treball en equip
d) capacitat d' organització

DETERMINACIÓ DELS OBJECTIUS DE LA CARRERA

1. Preparació per a l'ocupació
2. Coneixement de les oportunitats

DEMOSTRACIÓ DE L'INTERÈS EN L'ORGANITZACIÓ

1. Demostra interès en el coneixement de l'organització.
2. Fes ús de l'oportunitat de fer preguntes informades i pertinents, per aprendre més sobre l'empresa.

Conclusió

1. Pots demanar a l'entrevistador informació de quins seran els següents passos en el procés de selecció si no t'ho ha comentat durant l'entrevista.
2. Voluntàriament, pots suggerir l'aportació d'informació addicional (és a dir, referències, transcripcions, etc.).
3. Agraeix a l'entrevistador el seu temps.
4. Demana una targeta de visita, que et serà útil si vols enviar una carta d'agraïment.

Revisió

1. Repassa els punts positius i negatius de cada entrevista i modifica les teves respostes, si cal.
2. Aprèn dels teus errors i construeix sobre les teves fortaleses.

Tipus de preguntes en les entrevistes

Les preguntes d'una entrevista de selecció poden ser de diferents tipus:

- *Directes*. Es veu molt clarament allò que l'entrevistador vol saber: situació personal, professional, per què es vol canviar de feina o per què s'ha optat per presentar-se a aquella feina en concret.
- *Indirectes*. Són preguntes ambigües fetes d'una manera molt subtil per obtenir la informació que vol l'entrevistador. Per exemple: "Amb quin tipus de persones es troba més a gust?", "Quines feines l'han omplert més de totes les que ha fet fins al moment?".
- *Obertes*. Són preguntes que obren la possibilitat d'esplaiar-se sobre un tema concret de la manera que es vulgui. Per exemple: "Podria dir-me alguna cosa més sobre…?".
- *Hipotètiques*. Provoquen la necessitat de fer treballar la imaginació. Per exemple: "Quina és la seva idea d'un client molt difícil?", "Com ho faria vostè per tractar amb aquest client?", "On es veu vostè d'aquí a cinc anys?".
- *Tancades*. Aquestes preguntes requereixen una resposta simple, com sí o no. Per exemple: "L'interessaria un canvi de feina dins del mateix departament?".

Què és el que realment busquen els ocupadors en els candidats?

La tasca més important que fan els entrevistadors és avaluar els candidats de manera objectiva, basant-se en les proves d'avaluació (psicotècniques o d'altres tipus) i la informació obtinguda en l'entrevista.

La capacitat del candidat per parlar amb entusiasme dels seus objectius, proporcionar exemples clars i positius dels resultats anteriors, utilitzar la terminologia adient al seu camp professional, quantificar els resultats obtinguts, etc. ajudarà l'entrevistador a aconseguir informació a través del procés de l'entrevista.

Objectius de l'entrevistador

Les empreses volen valorar una sèrie d'aspectes del candidat durant el transcurs de l'entrevista. Els més importants són els que t'indiquem a continuació, organitzats per àmbits:

a) Àmbit professional
- Feines anteriors
- Nivell de satisfacció en aquestes feines
- Motius de la cessació de la feina
- Objectius professionals
- Sou esperat

b) Àmbit acadèmic i formatiu
- Estudis i trajectòria formativa, assignatures preferides i resultats
- Què va determinar l'elecció de l'especialitat, els resultats i les notes obtingudes
- Quin va ser el mètode d'estudi durant la trajectòria formativa

c) Àmbit personal
- Com es considera un mateix
- Dedicació del temps lliure
- Què valora més de les persones
- Qualitats i defectes
- Pertinença a alguna associació

Competències que el candidat posa en joc en una entrevista

Durant l'entrevista el candidat posa de manifest moltes competències, i l'entrevistador expert les haurà d'avaluar en relació amb el perfil del lloc de treball, però hi ha unes competències durant el procés d'entrevista que cal tenir en compte, ja que són transversals per a la majoria de llocs de treball. Són les següents:

- *Autoconeixement*. Tenir una valoració adient d'un mateix. Si ets conscient del propi potencial i de l'ajust entre el lloc de treball i el teu perfil professional, aniràs amb més seguretat a l'entrevista i reduiràs la incertesa i l'angoixa.
- *Empatia*. És la capacitat que tens de ficar-te en el lloc dels altres, un cop has pres consciència de les seves necessitats, com a conseqüència de l'escolta activa. Tenir empatia et facilitarà assolir els objectius que l'entrevistador té marcats.
- *Capacitat de comunicació*. Durant el procés d'intercanvi d'informació a l'entrevista, és molt important que practiquis l'escolta activa. Escoltar de forma interessada l'entrevistador és més útil que parlar excessivament i caure en alguna incongruència, tot i que has de comunicar-te amb precisió i entusiasme.
- *Confiança en un mateix*. Si transmets seguretat respecte a la teva valoració personal, tant en els teus punts forts com en les teves debilitats (punts febles), demostraràs autocontrol, que et coneixes i valores adequadament, i això ajudarà també la fluïdesa de la teva comunicació.
- *Autocontrol*. Has d'evitar reaccions negatives i mantenir les teves emocions sota control durant tota l'entrevista, però encara més davant de situacions inesperades, preguntes incòmodes o inoportunes. Procura controlar el teu llenguatge verbal i també el no verbal (moviments de mans, jugar amb objectes, etc.), ja que donaràs una imatge de més seguretat, estabilitat emocional i autocontrol.

Prepara't per a l'entrevista!!!

Investigació sobre tu mateix

1. Pensa en les teves experiències anteriors (de feina, acadèmiques, extra curriculars) per determinar les habilitats i destreses utilitzades en cada una d'elles.
2. Desenvolupa una llista de les habilitats més potents per al lloc de treball en particular. A més, revisa els valors relacionats amb el treball, fent la selecció dels factors que t'ajudaran a trobar l'ajust correcte de l'organització i els teus valors.
3. Treballa amb un assessor o orientador professional per tal d'explorar les teves habilitats, interessos, estil de personalitat i els valors que es relacionen amb la teva elecció de carrera.

Investigació del lloc de treball

1. Revisa els recursos que tinguis disponibles en relació amb el lloc de treball i el camp professional al qual pertanys, informa't de les funcions generals, tasques relacionades, salaris, etc.
2. Parla amb els contactes personals disponibles a través de la teva xarxa de contactes a nivell professional per conèixer de primera mà característiques sobre llocs similars en altres organitzacions.
3. Si la descripció del lloc de treball està disponible, pots elaborar una llista de les habilitats clau demanades i avaluar fins a quin punt coincideixen amb les teves habilitats, fortaleses, competències, etc.

Investigació sobre l'organització

1. Esbrina si a la URV o a la xarxa existeixen publicacions i informació sobre l'organització per anar ben informat sobre tipus d'empresa, missió, filosofia, objectius, grandària, volum de facturació, ubicació a la província (o al món), productes que fabrica o ven, etc.
2. Visita, si existeixen, les pàgines web disponibles sobre l'organització.
3. Prepara preguntes sobre l'organització per poder-les realitzar durant l'entrevista.

Simulacres d'entrevistes o pràctica

És molt recomanable que facis pràctiques d'entrevista. Revisa les preguntes que es fan i són les més freqüents i prepara't les respostes per endavant. Si tens pràctica a respondre a les preguntes típiques, és més fàcil que augmenti la teva capacitat per transmetre les teves idees de manera clara i concisa.

1. Assisteix, si t'és possible, als tallers d'entrevistes que t'ofereixi la Universitat per fer simulacions.
2. Assaja i fes pràctiques amb un amic (que farà el paper de l'entrevistador) de simulacions d'entrevista per poder practicar les teves respostes; demana-li una crítica constructiva.
3. Demana assessorament a l'orientador sobre la forma més adient de presentar-te en una entrevista.

Exemples concrets de preguntes de l'entrevista que et poden fer

Les entrevistes de selecció són una tècnica molt utilitzada i no hi ha una llista de preguntes estandarditzada, però et pot ser molt útil conèixer-ne alguns exemples. Per això, si vols tenir una guia sobre les preguntes més usuals fetes pels entrevistadors pots consultar aquests enllaços:

Preguntes per a entrevistes de feina
Preguntes d'entrevistes de selecció (I)
Preguntes d'entrevistes de selecció (II)

A partir d'aquestes preguntes, l'entrevistador vol conèixer:

Com actues:
La capacitat per escoltar
La precisió amb què t'expresses
Els arguments que utilitzes
La necessitat d'independència
El gust pel risc
La manera de dir sí i no
La teva manera de relacionar-te
La teva manera de prendre decisions
L'actitud davant d'un grup
L'habilitat per redactar
Els criteris d'organització
El grau de sensibilitat

La maduresa
La capacitat de comunicació

Com ets:
La seguretat
La sinceritat
El seny
L'entusiasme
L'energia potencial
El grau d'estabilitat
La memòria
La imaginació
L'adaptació al canvi
El sentit de l'humor
La disposició per al treball en equip
La tenacitat
Les necessitats
L'estat emocional

Preguntes que hauries de tenir preparades per fer tu als ocupadors

Si vas a una entrevista de feina, és important que tinguis preparades unes preguntes per fer a l'ocupador o entrevistador, si et dóna l'oportunitat. Tingues en compte que has de ser molt respectuós i educat, ja que no has de perdre de vista la teva posició d'entrevistat (i no d'entrevistador) durant tot el transcurs de l'entrevista.

Aquestes preguntes, que pots tenir preparades, demostren el teu grau d' interès, tant pel lloc de treball com per l'organització. A més, pots incloure'n alguna altra que et sorgeixi durant el transcurs de l'entrevista:

- Quina és la missió, els valors i la filosofia d'aquesta organització?
- Quines perspectives de desenvolupament professional ofereix l'organització als seus treballadors?
- Pot descriure els darrers projectes que s'han desenvolupat en aquest lloc de treball?
- Com es va produir la vacant?
- Què s'espera que aconsegueixi en aquest lloc durant els primers mesos?
- Pot explicar-me en què consisteix exactament la feina?

- Com se supervisarà la meva feina? Qui ho farà?
- Quin sistema de valoració segueix l'empresa?

Aspectes generals que has de tenir en compte

Aquests són alguns consells que t'ajudaran a assegurar-te l'èxit de la teva entrevista:

- Arriba d'hora. Deu o quinze minuts et poden proporcionar un coixí per si sorgeix algun problema inesperat, o per relaxar-te.
- Porta una còpia extra del teu currículum. Si l'entrevistador no el té disponible en aquell moment, us pot ser útil. A més, donaràs la imatge de ser una persona preparada i previsora.
- Mantén una bona postura, el discurs clar i un contacte visual directe als ulls. La manca de voluntat per mirar algú als ulls sovint és presa com a evasió i inseguretat.
- Si et sents confós o dubtós en alguna pregunta, la recomanació és preguntar-ho a l'entrevistador per aclarir-ho. Això demostra aplom per part teva i et permet respondre a les preguntes adequadament.
- Emfatitza els teus punts forts, donant exemples d'algun dels teus èxits. Enllaça les teves respostes amb la situació i si pots expressa el teu compromís d'ajudar l'organització a aconseguir els seus objectius.
- Pren-te un moment per pensar sobre les teves respostes abans de parlar.
- Relaciona, si t'és possible, les respostes directament o indirectament amb el lloc de treball que vols aconseguir. Si tens experiència anterior, fes referència a la teva capacitat d'aprendre temes nous amb facilitat i a les ganes que en tens.
- Sigues tu mateix. Els entrevistadors responen bé als candidats que consideren que són sincers i actuen amb naturalitat.
- Demostra en tot moment una actitud positiva per crear una bona impressió de tu mateix.
- Estigues preparat per fer un resum de la teva adequació al lloc, de les teves potencialitats, i per expressar el teu interès/motivació en l'organització i en el lloc de treball abans del tancament de l'entrevista.

Què et cal fer a l'hora d'afrontar una entrevista de feina?

Existeixen tres moments clau en l'entrevista de feina: abans d'anar-hi, durant l'entrevista i quan en surts.

Moltes vegades l'èxit d'aconseguir una feina resideix en la preparació d'aquestes fases, per això et volem donar alguns consells bàsics per afrontar l'entrevista amb més garanties:

Abans de l'entrevista…

- Consulta informació sobre l'empresa i el sector al qual pertany (pàgina web corporativa, anuaris, informes del sector i competència, persones conegudes, etc.). Demostraràs més interès i tindràs més discurs a l'entrevista. També disposaràs de més recursos per saber quina imatge personal has de projectar: clàssica, moderna, creativa, etc.
- Procura esbrinar quina posició ocupa en l'organització la persona que et farà l'entrevista. Tindràs la possibilitat de deduir quina tipologia de preguntes et faran a l'entrevista si la persona que te la fa és cap de RH (vessant psicològica), responsable de la teva possible àrea (vessant professional o tècnica) o director/a general (vessant organitzativa).
- Estudia possibles preguntes que et puguin fer i assaja les possibles respostes. Això farà que et sentis més segur/a.
- Tingues clar el teu objectiu professional.
- Repassa el teu currículum per tenir present la teva trajectòria formativa i professional.
- Reflexiona sobre les teves competències tant personals com professionals. Intenta realitzar un balanç sobre quins coneixements, habilitats i aptituds s'adapten millor al perfil requerit per l'empresa.

Durant l'entrevista…

- Recorda que has de prestar atenció a totes les fases de l'entrevista: salutació, conversa introductòria, conversa sobre el lloc de feina, clarificació de dubtes i acomiadament.
- Practica l'escolta activa en tot moment.
- Aporta optimisme en les teves respostes; encara que parlis de febleses o mancances demostra la intenció de millorar o d'aprendre.
- Argumenta les teves respostes i dóna la teva opinió. És millor no respondre únicament amb un sí o un no.

- Utilitza un llenguatge natural i educat.
- Tingues en compte la comunicació no verbal: donar la mà amb fermesa, posició de cos i mans, mirada atenta als ulls sense envair l'espai, somriure per demostrar positivisme.
- Demostra interès pel lloc que cal cobrir fent preguntes sobre l'empresa, el seu funcionament, les tasques que s'han de desenvolupar, l'equip de treball, i deixa les qüestions sobre el sou per al final de l'entrevista o per a una propera entrevista.
- Destaca els punts positius de les empreses a les quals has treballat, i mai els negatius.
- Dóna la teva opinió sobre altres empreses o superiors que has tingut però sense criticar-los.

Després de l'entrevista…

- Acomiada't de totes les persones que t'han atès a l'empresa.
- Analitza els punts forts i els punts febles de l'entrevista.
- Avalua si has estat capaç de descriure habilitats, capacitats, debilitats i fortaleses, etc.
- Avalua el teu ajust segons els objectius professionals i el que t'ofereix l'organització en relació amb l'ambient de treball, el potencial de creixement o desenvolupament personal, etc.
- Si ho creus convenient pots escriure una carta d'agraïment, per reiterar el teu interès en el treball i l'entusiasme per formar part del futur equip.
- Si aconsegueixes la feina, recorda que pots tenir un parell de dies per consultar-ho abans de dir que sí.

Què has d'evitar fer?

- Arribar tard. Això dóna a l'ocupador una bona raó per no contractar-te.
- Semblar massa ansiós o desesperat.
- Ser massa humil sobre els teus èxits.
- Semblar arrogant en l'excés de confiança, o massa egocèntric pels teus èxits.
- Donar respostes enllaunades, molt estàndards o poc originals.
- Fer ús d'una mala gramàtica o utilitzar l'argot en el teu discurs.
- Ser deshonest en donar o rebre la informació.
- Criticar les teves anteriors feines, caps o companys de treball.

- Estar mal informat sobre l'ocupador, l'organització i el càrrec per al qual optes.
- Fer declaracions negatives sobre els productes de l'organització, els serveis o els empleats.
- Fer preguntes de les quals tu ja has de saber la resposta.
- Preguntar sobre el salari i els beneficis abans de rebre una oferta sòlida.
- No utilitzar la roba adient com a professional en relació amb el lloc de treball: colònia o perfum fort, molt maquillatge, mostrar múltiples pírcings o tatuatges.
- Contestar al telèfon mòbil durant l'entrevista perquè se t'ha oblidat apagar-lo.
- Suposar que tens dret al treball perquè tens un títol universitari.

Per què és important el llenguatge no verbal a les entrevistes de feina?

Quan ens comuniquem, a més de les nostres paraules, existeix un llenguatge no verbal que establim mitjançant una comunicació corporal a través de mirades, gestos o postures. Per tant, si l'entrevista de feina constitueix una conversa formal entre dues o més persones per cobrir necessitats d'informació, la importància de controlar la teva comunicació no verbal és bàsica a l'hora d'acompanyar les teves paraules i així poder reforçar el teu discurs.

Els missatges no verbals són percebuts pels altres –encara que sigui de manera inconscient– i condicionen la relació de comunicació amb ells, i moltes vegades contradiuen el que dius amb les paraules.

Així, a l'hora de fer una entrevista, cal que tinguis en compte:

- *La mirada*. Mira l'entrevistador/a als ulls sense envair el seu espai. Donaràs una imatge de transparència, confiança i seguretat en tu mateix. Si vols utilitzar una mirada més social mira als ulls i a la boca del teu interlocutor.
- *La posició del cos*. Evita postures de tancament (braços i cames creuades) i fomenta gestos d'obertura per demostrar relaxació (mans visibles i posició del cos erecta).
- *Els moviments del cap*. Assenteix sovint sense forçar-ho. Demostra un nivell elevat d'atenció i comprensió d'allò que se t'explica. Si vols demostrar interès en la conversa, pots inclinar una mica el cap.
- *Les mans*. Pots acompanyar el teu discurs amb les mans en determinats moments, però no és recomanable moure les mans per jugar amb ob-

jectes com bolígrafs, claus, etc., ni tampoc moure-les excessivament demostrant nervis o impaciència. Dóna la mà amb fermesa, així aportaràs una imatge positiva de tu mateix.

Sis principis fonamentals per tenir èxit en les entrevistes:

- Demostra al llarg de l'entrevista que estàs motivat per al lloc de treball.
- Sigues positiu a l'hora d'exposar les coincidències entre la teva pròpia formació i el lloc de treball que vols aconseguir.
- Prepara't bé per a l'entrevista.
- Mostra't cordial i agradable, sempre al més professional possible.
- Sigues clar i específic a l'hora d'exposar els teus propis coneixements i la teva formació.
- Manifesta que ets la persona ideal per al lloc de treball, mitjançant dades, exemples i referències de les experiències anteriors.

Reflexions després de l'entrevista que t'ajudaran a millorar-la

1. Com s'ha desenvolupat l'entrevista?
   · Amb qui s'ha parlat?
   · On ha estat l'entrevista?
   · Com ha actuat l'entrevistador?
   · Què m'han preguntat?
   · Quina resposta he donat?
   · Com he actuat jo?
   · Què he preguntat jo a l'entrevistador?

2. Valoració del sistema de l'entrevista
   · El comportament de l'entrevistador ha estat el que m'esperava?
   · Com el valoro?
   · Hi ha hagut preguntes inesperades?
   · Quina finalitat buscaven?
   · Quines preguntes m'han costat més de respondre? Per què?
   · Què opino en general de totes les preguntes?
   · He donat respostes coherents?

· Les meves preguntes han estat encertades i les he fet en el moment oportú?
· En general, què cal millorar o canviar?

3. Valoració general del lloc de treball
   · Avantatges i desavantatges

Article d'interès:

<http://pdfs.wke.es/2/1/9/7/pd0000022197.pdf>

Bibliografia

BONET ANGLARILL, Miquel (2004). *¡Búscate la vida!* Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

BREAKWELL, Glynis (2002). Cómo *realizar entrevistas con éxito*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

DUMON, Charles-Henry; DE BRETTEVILLE, Alexis (2000). *El puesto es suyo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

JUNE, Lines (1999). 30 *minutos… antes de su entrevista laboral*. Barcelona: Ediciones Granica, S.A.

PUCHOL, Luis (1997). *La venta de sí mismo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

PUCHOL, Luis (2002). *El libro de la entrevista de trabajo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

STRAW, Alison; SHAPIRO, Mo (2005). *Superar con éxito las entrevistas en una semana*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

Webgrafía

Expansión&Empleo.
<http://www.expansionyempleo.com/mercado_laboral/buscar_empleo.html>

Llistat de competències per avaluar en candidats i empleats.
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/47/compevaluar.htm>

¿Qué buscan las empresas?
<http://azcarreras.com/carrera/tucarrera02.asp>

Trabajos.com.
<http://www.trabajos.com/información>

Dinámicas de Grupo.
<http://azcarreras.com/seleccion/seleccion03.asp>

D. La presa de decisions

7. LES OFERTES DE TREBALL

7.1 ANÀLISI D'UNA OFERTA D'OCUPACIÓ: ASPECTES LEGALS

Introducció

Finalment, ja has aconseguit una feina. Ha arribat l'hora que t'incorporis a la nova organització, i és el moment de saber negociar la teva incorporació.

Has superat amb èxit el procés de selecció i abans de formar part de la plantilla de l'empesa formalitzaràs un contracte de treball que et vincularà amb aquesta organització. Mitjançant aquest acord tant tu, com a treballador, com el representant legal de l'empresa, que fa el paper d'empleador, delimitareu lliurement els drets i les obligacions de les dues parts, amb l'única limitació de la legalitat vigent.

Pot ser que els aspectes laborals de tipus legal no et semblin atractius, però és essencial que tinguis aquesta informació bàsica. Per això amb aquest quadern et volem plantejar tots aquells aspectes que hauràs de tenir clars: deures i obligacions que hauràs de complir, tipus de contracte, durada dels contractes, temps de períodes de prova, vacances, etc.

Legislació laboral i convenis

L'Estatut dels treballadors

És la norma bàsica que regula les relacions laborals a l'Estat espanyol (Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors) i que atorga uns drets i uns deures d'obligat compliment als treballadors i als empresaris. Entre els aspectes que regula hi ha les modalitats de contractació, la jornada laboral, les vacances i els permisos, la mobilitat i altres condicions de treball.

L'Estatut fixa unes garanties mínimes que es poden ampliar i millorar en la negociació col·lectiva dins de cada empresa, sector d'activitat o àmbit geogràfic. A banda d'aquesta llei, hi ha altres normes que afecten els treballadors i els empresaris, però mai poden anar contra el que disposa l'Estatut dels treballadors.

Convenis

Els treballadors i les treballadores tenen dret a la negociació col·lectiva per negociar les condicions de treball dins de cada àmbit de treball específic, que pot ser una empresa, un sector d'activitat o un àmbit geogràfic. Cada col·lectiu de treball específic regula els seus drets i deures concrets (horari, retribució,

millores) mitjançant un acord entre la patronal i els sindicats més representatius del sector que afecta el conjunt de treballadors d'aquell àmbit de treball. Normalment se signa per a un any o per a dos.

Agents socials

S'anomenen agents socials els sindicats i les organitzacions empresarials. Els sindicats són associacions permanents i autònomes, sense ànim de lucre, de treballadors i treballadores per compte d'altre i propi, amb l'objectiu bàsic de defensar i millorar les seves condicions laborals.

Poden ser de classe, quan agrupen i defensen el conjunt de treballadors; corporatius, quan agrupen i defensen els treballadors d'un sector econòmic concret, o d'empresa, quan agrupen els treballadors d'una empresa concreta.

Principals sindicats de Catalunya

UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA (UGT DE CATALUNYA)

Fundada a Barcelona el 1888, és el sindicat més antic del nostre país, i actualment té 150.000 afiliats i 20.900 delegats i membres de comitès d'empresa. Davant les noves realitats laborals i socials emergents, la UGT ha elaborat propostes innovadores en el camp de l'ètica del treball, les 35 hores setmanals, la creació d'ocupació o les ETT, amb l'objectiu de donar resposta a aquestes noves necessitats i d'adequar l'organització dels treballadors als nous canvis.

COMISSIONS OBRERES (CCOO)

Actualment, Comissions Obreres és el sindicat més representatiu de Catalunya, amb uns 168.000 afiliats i afiliades i més de 23.700 delegats i delegades. És totalment independent dels poders econòmics i polítics, de les administracions, dels partits polítics i de qualsevol mena d'entitat o poder.

Al mateix temps, és un sindicat obert a tothom, i per això dedica una especial atenció a les persones en situació d'atur, als pensionistes i jubilats, a les dones i als joves. Aquests últims disposen d'Acció Jove-Joves de CCOO, l'espai de CCOO per als joves, des d'on es llancen propostes sindicals amb idees noves i on qualsevol jove es pot integrar, tant si treballa com si està a l'atur.

Intersindical-Confederació Sindical de Catalunya (Intersindical-CSC)

Actualment la Intersindical-CSC té delegats, afiliació i seccions sindicals en la majoria de sectors productius.

Per fer front a l'elevat grau de precarietat laboral que afecta el jovent del país i davant la demanda de bastir una opció sobiranista d'àmbit sindical, l'any 1999 es forma l'Espai Jove de la Intersindical-CSC, en el qual participen tant joves aturats com treballadors, i també aquells que encara estudien i volen formar-se.

Organitzacions empresarials de Catalunya

Les organitzacions empresarials són associacions d'empresaris que tenen per objectiu la defensa i la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Les organitzacions empresarials tenen legitimitat reconeguda legalment per negociar convenis col·lectius davant les administracions públiques i altres entitats i organismes, i són actors essencials del sistema de relacions laborals.

Foment del Treball Nacional

Fundada el 1771, és la confederació empresarial més representativa de Catalunya, i recull l'afiliació d'organitzacions empresarials i d'empreses independents. Actualment, el 95% de les empreses de Catalunya estan afiliades, directament o indirectament, a Foment del Treball, amb la qual cosa es cobreixen tots els sectors econòmics, empreses de totes les mides i de tot l'àmbit territorial.

Els objectius de Foment són assolir un creixement econòmic sostingut, millorar la competitivitat de les empreses, fomentar l'expansió, internacionalització, recerca i innovació de les empreses, fomentar el creixement de l'ocupació i potenciar la formació.

Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC-SEFES)

PIMEC-SEFES va néixer el 1997 fruit de la fusió de dues entitats amb una llarga trajectòria de representació i defensa dels interessos i valors de les microempreses, petites i mitjanes empreses de Catalunya: PIMEC i SEFES.

Els objectius de futur d'aquesta entitat són potenciar els aspectes educatius i formatius per facilitar la incorporació de persones al món del treball, tenir una actitud positiva i afavorir el diàleg amb els treballadors i els seus represen-

tants, i també amb l'Administració, i fomentar el creixement econòmic a través de la millora de la competitivitat de les empreses, la investigació, la innovació i la internacionalització.

Drets i deures dels treballadors i les treballadores

Segons l'Estatut dels treballadors, els treballadors i les treballadores tenen els drets i deures següents:

Drets dels treballadors i les treballadores:

- Dret al treball i a la lliure elecció de professió i ofici.
- Dret a la lliure sindicació.
- Dret a la negociació col·lectiva.
- Dret a l'adopció de mitjans de conflicte col·lectiu
- Dret de vaga.
- Dret de reunió.
- Dret de participació a l'empresa.
- Dret a l'ocupació efectiva.
- Dret a la promoció i formació professional al lloc de treball.
- Dret a la no-discriminació.
- Dret a la integritat física.
- Dret a la seguretat i la salut al treball.
- Dret a la intimitat.
- Dret a la percepció puntual de la remuneració.
- Dret a l'exercici individual de les accions derivades del contracte.
- Drets derivats específicament del contracte de treball.

Deures dels treballadors i les treballadores:

- Complir les obligacions concretes del lloc de treball.
- Bona fe contractual i diligència en el treball.
- Observar les mesures de seguretat i salut que s'adoptin.
- Complir les instruccions de l'empresari o empresària en l'exercici regular de les seves facultats directives.
- No-concurrència amb l'activitat de l'empresa.
- Contribuir a la millora de la productivitat.
- Tot allò que es derivi del contracte de treball.

Els contractes de treball

El contracte laboral és un acord entre l'empresari i el treballador, el qual s'obliga a prestar determinats serveis per compte de l'empresari i sota la seva direcció a canvi d'una remuneració.

La formalització del contracte laboral pot ser tant per escrit com verbal, encara que alguns s'han de fer forçosament per escrit. En el cas que el contracte no es formalitzi per escrit i no es determini la seva durada, s'entendrà que la durada és indefinida.

En els contractes que s'han de fer per escrit hi ha de constar la informació i les condicions principals del treball:

- Identitat d'ambdues parts.
- Data d'inici i, si és temporal, durada previsible.
- Domicili social de l'empresa o de l'empresari o del centre de treball on el treballador prestarà els seus serveis.
- Categoria o grup professional del treballador.
- Salari base inicial i complements salarials, i periodicitat del pagament. El salari s'ha d'ajustar al del conveni i ha de ser com a mínim igual o superior a l'SMI (salari mínim interprofessional).
- Durada i distribució de la jornada ordinària de treball.
- Durada de les vacances.
- Terminis de preavís d'ambdues parts per a l'acomiadament o l'extinció del contracte.
- Conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral.

Un cop formalitzat el contracte laboral s'ha de:

- Estar donat d'alta de la Seguretat Social.
- Tenir un rebut oficial o nòmina del salari.
- Comprovar que no es modifiquen les condicions de jornada, horari o remuneració, llevat que es negociï.

Recordeu que:

- El contracte s'ha de signar abans de començar a treballar.
- El treballador ha de ser donat d'alta a la Seguretat Social obligatòriament.
- Abans que el treballador comenci una feina l'empresa té l'obligació de formar-lo en la prevenció de riscos del seu lloc de treball.

- Els menors entre 16 i 18 anys necessiten el consentiment dels pares o tutors per signar el contracte de treball.
- NO s'ha de signar mai cap document sense llegir-lo o entendre'l.
- NO s'ha de signar mai cap paper en blanc.
- S'ha de guardar tota la documentació.
- Anualment el govern estatal estableix la retribució mínima que un empresari ha d'abonar mensualment a un treballador. És el salari mínim interprofessional (SMI).
- Ja no hi ha diferències entre menors i majors d'edat en relació amb el salari mínim interprofessional (SMI).
- Abans de signar un contracte, és important informar-se de les característiques i condicions del lloc de treball.

Un cop contractat, el treballador ha de comprovar:
- Que té una còpia del contracte.
- Que el donen d'alta a la Seguretat Social.
- Que té una nòmina del salari que és correcta.
- Que té les mesures de seguretat i salut necessàries.

Quan finalitzi la relació laboral s'ha de:
- Demanar la carta de comiat o notificació de finalització de contracte.
- Demanar els certificats d'empresa.
- Exigir la quitança i la indemnització, si correspon. Quan no es veu clar es pot escriure al document l'expressió "no conforme".
- Informar si es té dret a prestacions contributives, no contributives o assistencials.
- Si es vol demanar l'atur, presentar tota la documentació a l'OTG durant els 15 dies següents a l'acomiadament.

Modalitats de contracte

Reforma laboral del Reial decret llei 3/2012

Com a conseqüència de la publicació del RD llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, en breu estarà disponible el nou model de contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors i la resta de models que poguessin estar afectats per aquesta norma. Així mateix, s'està modificant la guia de modalitats de contractes i el resum de bonificacions.

Per això et recomanem consultar directament les pàgines del Ministeri de Treball i Seguretat Social, per veure les modalitats dels contractes i altres característiques:

<http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html>

Condicions de treball

És important recordar:

1. Els tipus de contractes (apartat anterior)

2. La jornada laboral

Màxim de 40 h setmanals en un còmput anual.
Mínim de 12 h de descans entre jornades.
Màxim de 9 h/dia de jornada efectiva.
Màxim de 8 h/dia per als menors de 18 anys.
Mínim de 15 minuts de descans per a jornades de 6 h continuades.
Mínim de 30 minuts de descans per cada 4,5 h continuades per als menors de 18 anys.

3. Les hores extraordinàries

Màxim de 40 hores anuals per als majors de 18 anys.
Els menors de 18 anys no poden fer hores extraordinàries.
Es poden compensar amb hores de descans.

4. El treball nocturn i el treball en torns

El treball nocturn és el que es fa entre les 10 de la nit i les 6 del matí.
Un torn de treball pot ser com a màxim de 2 setmanes.

5. El descans setmanal

Mínim d'1,5 dies setmanals.
Màxim acumulable cada 2 setmanes.
Mínim de 2 dies seguits setmanals per als menors de 18 anys.

6. Les vacances anuals retribuïdes

Mínim de 30 dies naturals per any treballat.
No són compensables per diners.

7. El salari

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o espècies, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altre. En cap cas el salari en espècie podrà superar el 30% de les percepcions salarials del treballador.

Mitjançant la negociació col·lectiva, o en el seu defecte el contracte individual, es determina l'estructura del salari, que ha de comprendre el salari base i els complements salarials fixats segons les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador.

Salari mínim interprofessional

El govern de l'Estat fixa anualment, després de consultar-ho amb les organitzacions i associacions empresarials més representatives, el salari mínim interprofessional (SMI), tenint en compte, segons assenyala l'Estatut dels treballadors, l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana estatal assolida, l'increment de la participació del treball en la renda estatal i la conjuntura econòmica general.

Igualtat de remuneració a igualtat de treball

L'empresari està obligat a pagar el mateix salari per la prestació d'un treball d'igual valor, tant per salari base com pels complement salarials, sense discriminació per raó de sexe o de cap tipus. No hi ha diferència salarial entre els majors i els menors de 18 anys.

8. Període de prova

El límit del període de prova es fixa als convenis col·lectius i té relació amb la categoria professional del treballador. Així doncs, no pot superar els 6 mesos per als tècnics titulats i els 2 mesos per a la resta de treballadors, que es poden allargar a 3 mesos en el cas d'empreses de menys de 25 treballadors. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan anteriorment el treballador ja hagi desenvolupat les mateixes funcions a l'empresa.

9. Prestacions per desocupació

Òrgans gestors

La prestació per desocupació és una protecció de tipus contributiu. Per poder accedir-hi es requereix la cotització prèvia del treballador a la Seguretat Social, a més del compliment dels requisits que s'assenyalen més endavant.

El Servei Públic d'Ocupació Estatal (INEM) és l'organisme autònom dependent del Ministeri de Treball i Afers Socials encarregat de la gestió i el control d'aquestes prestacions.

Contingut

Consta d'una prestació econòmica i de l'abonament a la Seguretat Social de la cotització corresponent a les prestacions d'assistència sanitària, protecció a la família i, si escau, jubilació.

Sol·licitud

Les sol·licituds de prestació per desocupació s'han de presentar a l'oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya (OSOC) on s'estigui inscrit com a demandant d'ocupació. Si la sol·licitud es presenta fora del termini establert, el dret comença des del dia posterior a la sol·licitud, i la seva durada es redueix tants dies com hagin passat des de la data de naixement del dret. En cas d'haver-lo sol·licitat en el termini i forma adequats, comença en la data real de sol·licitud.

Pagament de la prestació

El subsidi es pagarà per mesos vençuts a través de l'entitat bancària assignada per l'OSOC o de l'entitat financera escollida pel treballador. En el primer pagament es retindrà l'import de deu dies de subsidi, que es retornarà en l'últim pagament.

Situacions protegides

La situació de desocupació de les persones que, podent i volent treballar, perdin el seu lloc de treball o a les quals es redueixi almenys 1/3 la jornada laboral.

Contingut de la protecció per desocupació

L'import de la prestació dependrà de les cotitzacions a la Seguretat Social per aquesta contingència durant els últims 180 dies (hi ha uns límits màxims i mínims de percepció).

Requisits per accedir a la prestació

- Estar afiliat i en situació d'alta o assimilada a l'alta a la Seguretat Social en un règim que prevegi la contingència per desocupació.
- Estar en situació legal de desocupació.
- Tenir cobert un període mínim de cotització de 360 dies dins dels 6 anys anteriors a la situació legal de desocupació, o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar.
- L'incompliment per part de l'empresari de les obligacions d'afiliació, alta i cotització no impedeix que el treballador obtingui la seva prestació per desocupació, i per això l'entitat gestora abonarà les prestacions sense perjudici de les accions que adopti contra l'empresa infractora i la responsabilitat que correspongui a aquesta per les prestacions reconegudes.

Durada de la prestació

La durada de la prestació depèn del període d'ocupació cotitzat en règims de la Seguretat Social que prevegin aquesta contingència en els sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, o, si escau, des del naixement del dret a la prestació per desocupació anterior, segons l'escala següent:

Període d'ocupació cotitzat en els últims 6 anys	Durada de la prestació
De 360 a 539 dies	**120 dies**
De 540 a 719 dies	**180 dies**
De 720 a 899 dies	**240 dies**
De 900 a 1.079 dies	**300 dies**
De 1.080 a 1.259 dies	**360 dies**
De 1.260 a 1.439 dies	**420 dies**
De 1.440 a 1.619 dies	**480 dies**
De 1.620 a 1.799 dies	**540 dies**
De 1.800 a 1.979 dies	**600 dies**
De 1.980 a 2.159 dies	**660 dies**
Més de 2.160 dies	**720 dies**

Quantia de la prestació

Depèn de la base reguladora que tingui el treballador. La base reguladora és la mitjana de les bases d'accidents de treball i malalties professionals (columna 7 del model TC2) per les quals s'hagi cotitzat durant els 180 dies precedents a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar.

L'import a percebre és:

- Durant els 180 primers dies, el 70% de la base reguladora.
- A partir del dia 181, el 60% de la base reguladora.

Els imports calculats d'aquesta manera no poden ser superiors al límit màxim ni inferiors al límit mínim establerts.

Límit mínim de la prestació

L'import de la prestació no pot ser inferior:

- Al 75% del salari mínim interprofessional incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries) quan el treballador no tingui fills al seu càrrec.
- Al 100% del salari mínim interprofessional incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries) quan el treballador tingui, almenys, un fill al seu càrrec.

Límit màxim de la prestació

L'import màxim de la prestació depèn del nombre de fills a càrrec del beneficiari:

- Si no té fills, és el 170% del salari mínim interprofessional incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries).
- Amb fills menors de 26 anys al seu càrrec:

Amb 1 fill, el 195% de l'SMI incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries).

Amb 2 o més fills, el 220% de l'SMI incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries).

Retencions que ha d'efectuar l'entitat gestora

A la quantia de la prestació indicada més amunt, l'INEM o l'ISM hi aplicarà les retencions següents:

- L'import del 65% de la cotització a la Seguretat Social que ha de fer el treballador.
- La quota del treballador és el resultat d'aplicar el 4,7% (tipus de cotització a càrrec del treballador) a la base de cotització del treballador per contingències comunes (base mitjana dels últims sis mesos per aquesta contingència).

10. Indemnització per acomiadament

L'acció protectora del sistema de la Seguretat Social comprèn:

1. L'assistència sanitària en els casos de maternitat, de malaltia comuna o professional i d'accident, sigui o no de treball.
2. La recuperació professional.
3. Prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, invalidesa, jubilació, desocupació, mort i supervivència.
4. Prestacions familiars per fill a càrrec.
5. Prestacions de serveis socials que puguin establir-se en matèria de reeducació, rehabilitació d'invàlids i assistència a la tercera edat.

Totes aquestes condicions estipulades a l'Estatut dels treballadors són mínimes, i poden ser ampliades pels convenis col·lectius i el contracte de treball.

Adreces d'interès

Web de la Secretaria General de Joventut:
<http://www6.gencat.net/joventut/catala/portal/treball/index.htm>

Associacions sindicals

Candidatura Autònoma de Treballadors de
l'Administració de Catalunya (CATAC)
Via Laietana, 57
08003 Barcelona
Tel.: 93 317 31 51
Fax: 93 317 32 02
<http://www.catac.org>
sindicat@catac.org

Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)
Via Laietana, 16, 4a planta
08003 Barcelona
Tel.: 93 481 27 00
Fax: 93 315 17 24
<http://www.conc.es>
conc@conc.es, acciojove@conc.es

Confederació Estatal de Sindicats Mèdics (CESM)
Consell de Cent, 471-475, escala B, entl. 3a
08013 Barcelona
Tel.: 93 265 11 77
Fax: 93 265 39 71
<http://www.cesm.org>
correo@cescm.org

Confederació General del Treball (CGT)
Via Laietana, 18, 9è
08003 Barcelona
Tel.: 93 310 33 62
Fax: 93 310 71 10
<www.cgt.es/cgtcatalunya>
webcat@cgt.es

Confederació Nacional del Treball (CNT-AIT)
Pl. del Duc de Medinaceli, 6, entl. 1a
08002 Barcelona
Tel.: 93 315 05 47
Fax: 93 315 05 47
<http://barcelona.cnt.es>
cntbarcelona@hotmail.com

Confederació de Sindicats Independents

Confederació Sindical de Funcionaris
(CSI-CSIF)
Campus Nord UPC, ed. A1, despatx 205
Gran Capità, s/n

08034 Barcelona
Tel.: 93 401 68 21
<http://www.upc.es/csi>
csicsif@ct.upc.es

Intersindical-CSC
Av. Portal de l'Àngel, 38, 1r pis
08002 Barcelona
Tel.: 93 481 36 60
<http://www.intersindical-csc.org>
<http://www.intersindical-csc.org/joves>
intersindical@intersindical-csc.org
espaijove@intersindical-csc.org

Sindicat d'Infermeria SATSE
Pelai, 40
08001 Barcelona
Tel.: 93 318 60 60
Fax: 93 412 59 99
<http://www.satsecat.org>
satseb@terra.es

Sindicat de Metges de Catalunya (SMC)
Consell de Cent, 471-475, escala B, entl. 3a
08013 Barcelona
Tel.: 93 265 11 77
Fax: 93 265 39 71
<http://www.metgesdecatalunya.net>
info@metgesdecatalunya.net

Unió de Pagesos
Av. de Francesc Cambó, 14, 3r B
08003 Barcelona
Tel.: 93 268 09 00
Fax: 93 268 48 93
<http://www.uniodepagesos.org>
info@uniopagesos.org
Unió General de Treballadors (UGT)

Rambla de Santa Mònica, 10
08002 Barcelona
Tel.: 93 304 68 00
Fax: 93 304 68 25
<http://www.ugtcatalunya.org>
<http://www.avalot.org>

Unió Sindical de Treballadors de l'Ensenyament de Catalunya (USTEC)
Ronda de la Universitat, 29, 5è 2a
08007 Barcelona
Tel.: 93 302 76 06
Fax: 93 302 55 99
<http://www.sindicat.net>
ustecstes@pangea.org

Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC)
Sant Rafael, 38-41
08001 Barcelona
Tel.: 93 329 81 11
Fax: 93 329 84 16
<www.usoc.es>
comunicacio@usoc.es

Associacions empresarials

Associació d'Empresaris Agraris de Lleida
Enric Pubill, 18, àtic 1a
25005 Lleida
Tel.: 973 23 43 26
Fax: 973 23 1015
pereaeal@telefonica.net

Associació Independent de Joves Empresaris de Catalunya (AIJEC)
C. Mallorca, 305, pral. 2a
08037 Barcelona
Tel.:93 430 55 00
Fax. 93 439 69 25
<http://www.aijec.es/aijec>
aijec@aijec.es

Confederació Empresarial de la Província de Tarragona
Av. de Roma, 7, 6è
43005 Tarragona
Tel.: 977 21 19 66
Fax: 977 21 19 67
<http://www.cepta.es>
cepta@cepta.es

Confederació d'Organitzacions Empresarials de Lleida (COELL)
Rambla de Ferran, 32
25007 Lleida
Tel.: 973 23 21 66
Fax: 977 22 41 62
<http://www.coell.org>
coell@coell.org

Consorci Forestal de Catalunya (CFC)
Jacint Verdaguer, 3, 2n
17430 Santa Coloma de Farners (la Selva)
Tel.: 972 84 27 08
Fax: 972 84 30 94
<www.forestal.net>
consorci@forestal.net

Federació de Cooperatives Agràries de Catalunya (FCAC)
València, 1
08015 Barcelona
Tel.: 93 226 03 69
Fax: 93 226 06 73
<http://www.fcac.es>
fcac@fcac.es

Federació d’Organitzacions Empresarials de Girona (FOEG)
Bonastruc de Porta, 15
17001 Girona
Tel.: 972 21 55 34
Fax: 972 22 71 22
<http://www.foeg.es>
foeg@foeg.es

Foment del Treball Nacional
Via Laietana, 32-34, 1r
08003 Barcelona
Tel.: 93 484 12 00
Fax: 93 484 12 30
<http://www.foment.com>
foment@foment.com

Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC)
Via Laietana, 13, 1r 3a
08003 Barcelona
Tel.: 93 319 80 63
Fax: 93 319 57 24
<www.jarc.es>
info@jarc.es

PIMEC-SEFES, Petita i Mitjana
Empresa de Catalunya
Viladomat, 174
08015 Barcelona
Tel.: 93 496 45 00
Fax: 93 496 45 01
<http://www.pimecsefes.es>
pimecsefes@sefes.es

Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM)
Josep Anselm Clavé, 2, 1r 2a
08002 Barcelona
Tel.: 93 318 08 28
Fax: 93 318 49 81
<http://www.upm.org>
upm@upm.org

Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social

La Inspecció de Treball és un organisme dependent del Ministeri de Treball que s'encarrega de vetllar pel compliment de la normativa laboral.

Travessera de Gràcia, 303-311
08025 Barcelona
Tel.: 93 401 30 00 / 93 401 30 21

Bibliografia

CCOO (2000). *Contratación temporal: siniestralidad laboral y empresas de trabajo temporal*. Consultable al web de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Ferrer López, M. A. (1999). *Formularios laborales. 400 modelos y formularios en materia de trabajo y Seguridad Social*. Bilbao: Ediciones Deusto.

7.2 Negociació d’una oferta de treball

Introducció

La negociació és el procés d’arribar a un acord entre dues o més parts sobre una o més qüestions. L’objectiu de la negociació en les ofertes de feina ha de ser arribar a una situació en què tots hi guanyin, en la qual ambdues parts se sentin satisfetes amb la solució.

És important observar que les empreses posen en general una gran quantitat de reflexió, anàlisi i planificació en la seva oferta de feina i sovint la negociació no és necessària. No obstant això, si hi ha algunes qüestions sobre una oferta de feina que impedeixen que l’acceptis, pots aprofitar els consells que es mostren a continuació sobre com negociar.

Anàlisi d’una oferta d’ocupació

Acabes de rebre una oferta d’ocupació, i ara has de sospesar els pros i els contres.

Què has de fer?

↓

Ja tens alguna informació valuosa de l'empresa i del lloc ofert: oportunitats per al desenvolupament professional, les teves funcions, de qui dependràs, l'equip de treball, etc.

↓

El pas següent consisteix a comparar tot això amb el full personal que combina la teva carrera professional com a professional i les metes professionals que vols assolir, per valorar si l'oferta i les teves metes i objectius són compatibles.

↓

Si després d'analitzar tot això penses que l'oferta compleix les teves expectatives, encara has de tenir en compte dues qüestions:

1) Has de tenir una visió realista dels índexs actuals del mercat relatius a llocs de treball equivalents.
2) Has de conèixer quines facetes de la teva experiència, formació, coneixements i qualificacions es reclamen de tu a l’empresa i es valoren.

Hi ha diverses fonts d'informació que et poden ajudar: la teva xarxa de contactes, les agències de selecció de personal (en particular, les del seu camp en concret o el teu sector econòmic), les associacions professionals, les enquestes oficials sobre salaris, les publicacions laborals, etc.).

A continuació et presentem alguns dels criteris que pots tenir en compte quan hagis de fer l'avaluació o l'anàlisi d'una oferta de feina.

Treball / Estil de vida / Valors

Abans d'acceptar una oferta de feina, et recomanem fer una revisió del que és important i satisfactori per a tu de la teva feina. Quins valors són els que vols tenir en el món laboral? Com t'agrada treballar? Com seria l'ambient de treball agradable per a tu? Etc.

Indústria / Organització

Abans d'acceptar una oferta de feina, busca l'estabilitat de creixement financer, i les tendències de la indústria i l'organització. És interessant conèixer si l'empresa ha passat per acomiadaments significatius últimament, de quina manera l'estabilitat financera de l'empresa es manté en l'actualitat, quina és la seva política d'acomiadament (si els acomiadaments són necessaris), i, si l'empresa és de nova creació, si té suport financer més enllà de la fase inicial.

Funcions i responsabilitats del lloc de treball

Quan rebis una oferta de feina, és bo revisar les responsabilitats i activitats diàries del futur lloc de treball. Aquesta informació sobre el lloc és possible que la tinguis després de l'entrevista en profunditat realitzada amb l'empresa.

El pas següent:

Després d'avaluar tots els aspectes que envolten l'organització, el lloc de treball, les funcions, etc. has de determinar "l'encaix" entre aquest lloc de treball en concret i el teu objectiu professional. Seguidament pots avaluar l'oferta que t'han fet per determinar si l'acceptes o si vols negociar.

El procés de negociació

Objectiu: Aprendre a negociar les condicions laborals d'un nou contracte abans de la seva signatura

L'anàlisi prèvia

Ha arribar el moment clau del procés. Has deixat enrere les fases de l'autoanàlisi, l'autoconeixement, com es fa un currículum, la carta de presentació, els enviaments del CV a les organitzacions, les entrevistes, etc.

Ara ja tens l'opció d'incorporar-te a un lloc de treball !!!

- És el moment de concretar les condicions laborals del futur lloc de treball, les oportunitats de carrera o desenvolupament professional en aquesta organització.
- Encara que és possible que al llarg de l'entrevista surtin aquests temes, és recomanable revisar-ho abans de comunicar la decisió d'incorporació a l'empresa.
- Tracta d'exposar tots els punts amb claredat (recomanem fer-ho amb llapis i paper), reflexionar sobre aquells aspectes que poden ser un maldecap i comprovar que ambdues parts esteu parlant del mateix i us esteu entenent.
- Atès que estàs davant d'una decisió important, és molt convenient que recullis per escrit tota la informació que et sigui necessària per tal que et serveixi d'ajut a l'hora de prendre la decisió encertada.

Exemple:

Pautes per a la recollida de dades	*Comentaris*
Dades sobre l' empresa	
1. Projecte de futur	
2. Objectiu a curt, mitjà i llarg termini	
3. Facturació anual	
4. Nombre de treballadors	
5. Organigrama de l'empresa	
6. Tipus de relacions	
Dades del lloc de treball	
1. Dependència funcional/jeràrquica	

2. Nivell habitual de relació interna o externa	
3. Característiques del lloc (nova creació, substitució, etc.)	
4. Funcions del lloc de treball	
5. Objectius marcats per al lloc	
6. Pressupost o recursos (materials, humans…)	
7. Equip humà (companys, interlocutors...)	
Condicions laborals	
1. Existeix un conveni col·lectiu regulador?	
2. Ubicació del lloc de treball.	
3. Dedicació / durada / horari de la jornada	
4. Freqüència de viatges, durada, destinacions	
5. Tipus i durada del contracte	
6. Condicions de finalització del contracte	
7. Necessitats de formació específica en el lloc	
8. Pla de desenvolupament de carrera professional	
9. Calendari de vacances	
Condicions econòmiques	
1. Constitució del nivell salarial fix brut i net	
2. Si existeix retribució variable: quanta i com?	
3. Retribució extrasalarial	
4. Signatura del contacte	
5. Data prevista d'incorporació a l'empresa	

El què, per què i quan de la negociació del salari

QUÈ ÉS?

La negociació salarial és el procés d'arribar a un acord sobre el que una organització pagarà per les teves habilitats, coneixements, competències i experiència professional.

Per què s'ha de negociar?

L'única raó per negociar és aconseguir un valor just de mercat per les teves habilitats, experiència i coneixement. Per tant, no és aconsellable negociar pel simple fet de creure que esperen de tu una negociació. Per exemple, de vegades els candidats que estan en procés de recerca de feina creuen que el director de recursos humans espera una negociació salarial, o bé que els salaris haurien de ser negociats com un principi general.

Quan s'ha de negociar?

Han de passar dues coses abans de negociar. En primer lloc, has de tenir una oferta formal abans de començar a discutir salaris. Iniciar una discussió sobre salaris abans d'aquest punt podria ser un motiu d'eliminació del candidat per manca de consideració. En segon lloc, es pot negociar només després d'haver investigat i avaluat l'oferta d'ocupació a nivell salarial i de comprovar quins són els salaris del mercat de treball en un camp, posició o un lloc de treball equivalents. Aquesta investigació et proporcionarà l'evidència que necessites per determinar si el sou que t'han ofert és raonable o si has de lluitar per un salari més alt.

Negociació del salari

Quan reps una oferta de feina pots donar diverses respostes: acceptar-la, rebutjar-la o bé negociar el salari per aquesta oferta. Si decideixes iniciar un procés de negociació, et cal saber tres coses abans de començar:

1) Coneix el teu valor al mercat

El teu èxit en la negociació d'un nivell salarial més alt (és l'única raó per la qual s'ha de negociar) depèn del teu punt de partida a nivell salarial i de si el teu valor de mercat és més alt que el de l'oferta que t'han fet.

Sovint, els universitaris que acaben de graduar-se o titular-se no tenen experiència o l'experiència que tenen no és suficient per garantir un salari més alt. No obstant això, hi ha excepcions.

A continuació et presentem alguns punts que podries utilitzar en una negociació salarial com a "posicions de força" si acabes d'obtenir el teu títol universitari:

- Has adquirit l'experiència laboral rellevant a través de pràctiques externes, convenis de cooperació o treballs d'estiu, que pot afavorir la teva capacitat per al lloc de treball.

- Tens una experiència tècnica específica que té una alta demanda.
- Tens un grau avançat de coneixement en una àrea específica i certa experiència.
- Tens una oferta per escrit d'una altra companyia que estableix un salari més alt.

2) Coneix el que vols

A més de conèixer el teu valor de mercat, també et cal saber el que vols i fins on estàs disposat a cedir. El salari és només una part d'un paquet de compensació molt més ampli, que pot incloure, segons l'empresa, altres aspectes:

- salari base
- complements específics
- plans de pensions
- valors o accions
- pòlisses d'assistència mèdica
- assegurances de vida, mort accidental, invalidesa retribució per objectius de rendiment o participació en beneficis
- temps de vacances extra o períodes sabàtics
- borses per a educació
- altres beneficis com vehicle de l'empresa, pertinença a club, ajuts socials, etc.

Per a algunes organitzacions els elements anteriors no són negociables i els salaris estan definits en unes escales fixes en funció de les categories o perfils professionals, però hi ha altres organitzacions que estan disposades a negociar alguns d'aquests aspectes com a complements o beneficis marginals al salari.

3) Coneix el treball

Abans de començar a negociar, hauries de tenir clar quin és el benefici que pots aportar a l'organització. Això pot ser difícil d'avaluar si no tens gaire experiència laboral.

No obstant això, durant el procés d'entrevista potser has pogut identificar les necessitats que té l'organització en relació amb la teva contractació, i quin és el valor afegit que tens com a futur treballador i que ha donat lloc a la teva contractació en aquesta empresa. Amb aquest coneixement pots determinar el preu que l'empresa està disposada a pagar en funció d'aquest valor que tens.

Estudis salarials

En el moment actual, tenir una estructura de salaris competitiva és un factor clau per a qualsevol companyia en l'actual entorn d'alta exigència. Això s'aplica tant si l'organització intenta atreure nous talents com si vol retenir i motivar els millors professionals amb què compta.

Per als candidats també és força interessant conèixer quines són les estructures salarials que estan oferint les empreses i organitzacions del territori, en funció de les diverses categories professionals. Per això et recomanem que coneguis els estudis sobre remuneracions mitjanes, així com els estudis salarials més complets per categories.

Creus que el teu salari respon al lloc de treball que vols ocupar?

Cada any la consultoria *Page Personnel* publica els seus estudis de remuneracions, que donen a conèixer les franges salarials dels perfils més demanats en el mercat laboral. Aquest informe comprèn totes les àrees d'actuació que té l'empresa, com administració, compres, logística, comptabilitat i finances, assistents i secretaris, banca, màrqueting, tecnologia, recursos humans, etc.

A més de les retribucions salarials, aquests estudis assenyalen el perfil necessari per desenvolupar el lloc de treball *en qüestió, les tasques més representatives i també els factors* que més incideixen a l'hora de determinar els salaris de cada àrea o divisió.

Quina és la remuneració mitjana?

A l'àrea d'administració de vendes, compres i logística, a més de l'experiència, la formació i els idiomes, en la majoria dels casos es requereix que els candidats tinguin experiència en el domini de sistemes de gestió.

El salari mitjà és de 30.000 € anuals, que és el que correspon a un tècnic de compres, a un tècnic d'importació/exportació o un tècnic de logística amb 6 anys d'experiència. En aquest sector, el salari més alt correspon al responsable d'importació/exportació, que pot arribar a cobrar fins a 60.000 € anuals si té més de 6 anys d'experiència.

En comptabilitat i finances, un salari mitjà d'un comptable de tresoreria o un assessor comptable amb 6 anys d'experiència pot variar entre els 25.000-30.000 €, en funció de si treballa en una petita i mitjana empresa (PIME) o en una multinacional, i en funció de la seva formació. El salari més alt correspon al *controller financer*, i pot arribar fins als 70.000 €.

En l'àrea d'assistents i secretàries, el salari mitjà d'un recepcionista pot estar entre 16.000 i 22.000 € anuals, depenent de si té idiomes o no i de si

treballa en una PIME o en una gran empresa. El salari mitjà d'una secretària, seguint els mateixos criteris, pot variar entre 23.000-33.000 €. El salari més alt correspon a una secretària de presidència, que pot arribar fins als 46.000 €.

En el sector de la banca, un gestor de particulars o empreses tindrà un salari mitjà de 35.000 € anuals, un analista de riscos amb 6 anys d'experiència estarà entre els 36.000 i els 45.000 €, i el salari més alt correspon a control de gestió, que pot arribar fins als 60.000 €.

Pots veure els estudis complets sobre salaris en aquests enllaços:

- Administració de vendes, compres i logística
- Assistentes i secretàries
- Banca
- Comercial
- Comptabilitat i finances
- Enginyers i tècnics
- Immobiliària i construcció
- Màrqueting
- Recursos humans
- Distribució
- Serveis d'atenció al client
- Tecnologia

Font: *Page Personnel*

Webgrafia

Programa d'Orientació: Eines de reflexió per a una bona presa de decisions <http://www.terra.es/personal2/arc46b/guiaperfilpersonal.htm>

Bibliografia

Alemany, C. (1995). *El difícil arte de escuchar: un arte complejo*. Santander: Editorial Sal Terrae.

Ballenato, G. (2006). *Comunicación eficaz (Teoría y práctica de la comunicación humana)*. Madrid: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya).

Beltri, F. (2000). *Aprender a negociar*. Barcelona: Edicions Paidós.

Blasco Clavo, P.; Pérez Boullosa, A. (2001). *Orientación e inserción profesional: competencias y entrenamiento para su práctica*. Editorial Grafisom.

Dugger, J. (2006). *La clave de la comunicación (escucha eficaz)*. Madrid: Fundación Confemetal.

Giordani, B. (1998). *La relación de ayuda: De Rogers a Carckuff*. Col·lecció Crecimiento personal, Serendipity. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.

Goleman, D.,(2005). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

Saura, P. (1996). *Cómo educar el autoconcepto*. *Propuesta pedagógica*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia.

Zaiss, C. (2002). *Transforme la calidad de sus relaciones con los demás*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

E. Planificació de la vida laboral

8. LA CARRERA PROFESSIONAL I EL SEU DESENVOLUPAMENT

8.1 EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL I PROFESSIONAL

Introducció

Aquest quadern està pensat principalment per a aquells professionals que ja estan incorporats al món laboral i desitgen un desenvolupament personal i professional. A tu, com a estudiant i futur professional, et pot servir com una guia en què podràs conèixer com identificar les teves possibilitats de desenvolupament, els sistemes més utilitzats per les empreses i la importància de la formació per desenvolupar-te professionalment.

Objectius:

- Reconèixer la situació del mercat laboral i el seu impacte en la teva carrera professional individual.
- Establir una forma positiva per afrontar el teu futur professional.
- Identificar els actors que poden influir en el teu futur professional i personal. Una vegada que l'empresa ha acollit el treballador, tots dos comenceu una relació que ha de ser d'equilibri a l'hora d'abordar el creixement mutu.

Doncs bé, si la teva carrera professional avança en la teva actual empresa, pots seguir treballant per augmentar el teu creixement en ella, i així serà mentre les dues parts us necessiteu i la relació sigui fructífera.

A partir d'aquí, depèn d'un mateix aconseguir una evolució en el seu desenvolupament professional. L'experiència ens demostra que per al treballador és tan important l'assoliment dels objectius personals com professionals.

El creixement de l'empresa i del treballador

Objectius

- Reconèixer la importància de cuidar la teva ocupabilitat per desenvolupar-te professionalment.

Encara que existeixen empreses amb una gran organització interna, amb plans de desenvolupament professional elaborats, com a individu hauries de prendre la iniciativa de conduir la teva pròpia carrera.

És possible que es produeixin canvis a l’empresa on treballes, o que tinguis oportunitats fora del teu actual àmbit d’actuació, però no hauries d’abandonar les directrius actives de la xarxa de contactes –personals i professionals–, la teva atenció a les possibilitats de desenvolupament professional i la recerca d’oportunitats de treballar en equips multidisciplinaris.

En qualsevol cas, és important que identifiquis els plans de carrera existents dins de l’organització i el seu grau de concordança amb els teus plans de projecció personal.

La competitivitat en el mercat laboral exigeix una millor preparació de professionals, per la qual cosa cal que consideris també que una part d’aquest esforç de desenvolupament ha d’anar encaminat cap a la consecució del desenvolupament en el teu propi lloc de treball.

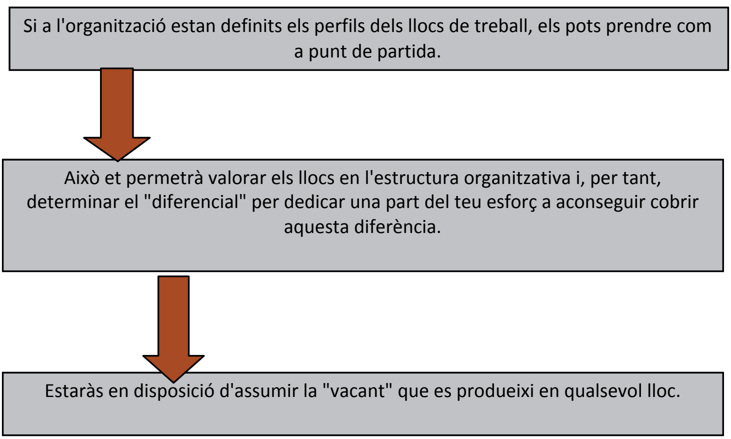
Com pots identificar les teves possibilitats de creixement?

Objectius:

- Identificar les teves possibilitats de desenvolupament.
- Saber fer el teu “perfil d’adequació a un lloc”.

En general, pots conèixer les possibilitats de desenvolupament a partir de l‘autoconeixement de:

- Les teves capacitats
- Les teves aptituds i actituds
- Les teves competències
- El teu potencial com a professional



Avaluació d'acompliment i desenvolupament professional

L'avaluació de l'acompliment és un procés sistemàtic i periòdic d'estimació quantitativa i qualitativa del grau d'eficàcia d'una persona al seu lloc de treball.

Objectius

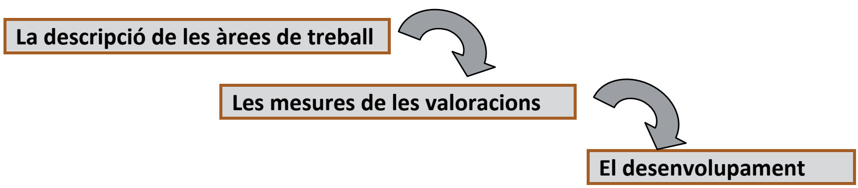
- Conèixer el perquè de l'avaluació de l'acompliment
- Saber en què consisteix i de quins passos consta
- Conèixer quina és la finalitat de l'avaluació de l'acompliment

Hi ha molts detractors d'aquesta pràctica dins de l'àrea de recursos humans, tant avaluadors com avaluats. No obstant això, qualsevol persona que treballa en una empresa sempre ha estat avaluada, d'una forma o d'una altra, pel seu superior.

Per tant, i atès que l'experiència demostra que aquesta valoració es fa inevitable i pot repercutir en promocions, incentius o gratificacions, etc., la tendència dins el món empresarial és dur a terme aquest procés d'avaluació dels treballadors d'una manera formalitzada i sistematitzada.

Per això es posen a disposició dels responsables que realitzaran aquest tipus d'avaluació una sèrie d'eines i procediments que permetin ser objectius i homogeneïtzar l'actuació, per desenvolupar correctament aquesta activitat, que cal que coneguis:

Passos que s'han de seguir:



Per aconseguir realment que els professionals de qualsevol empresa es desenvolupin, l'avaluació ha de contemplar el futur i analitzar el que els treballadors poden fer per desenvolupar i aportar el seu màxim potencial a l'empresa.

Per això, els directius han d'establir un canal de comunicació amb els col·laboradors per facilitar-los la informació i el suport necessaris per aconseguir-ho.

Finalitat

Un sistema d'avaluació de l'acompliment permet a:

L'organització	*Avaluadors*	*Avaluats*
Establir un estil de direcció comú. Aclarir la importància i el significat dels llocs de treball. Estimular les persones perquè aconsegueixin millors resultats. Valorar objectivament les contribucions individuals. Identificar el grau d'adequació de les persones als llocs de treball i optimitzar les capacitats personals. Millorar el rigor i l'equitat de les decisions que afecten la gestió dels recursos humans (per exemple, promoció i retribució).	Fomentar la comunicació i cooperació amb la persona avaluada. Donar sentit a l'activitat dels avaluats dins de l'organització, donant-los a conèixer els seus punts forts i les àrees de millora. Donar informació als col·laboradors sobre les prioritats i pautes per al desenvolupament del seu treball. Potenciar el coneixement i les relacions interpersonals.	Desenvolupar la comunicació i el coneixement amb el seu superior immediat. Tenir informació sobre com és percebuda la seva actuació professional. Definir, amb el seu avaluador, plans d'acció per millorar la seva competència professional. Conèixer els paràmetres pels quals serà valorada la seva activitat laboral.

El que es persegueix a tots els nivells és una gestió eficaç del rendiment de les persones que es troben dins d'una organització

Sistemes més utilitzats per fomentar el desenvolupament professional

Objectius:

- Conèixer en què consisteixen els sistemes de desenvolupament professional més utilitzats, quins són els seus objectius i els seus requisits.

Anteriorment ja has vist les possibles vies de detecció d'oportunitats de desenvolupament professional dins de la mateixa empresa. A continuació et descrivim els sistemes de desenvolupament professional més utilitzats dins de les empreses.

Mentoring

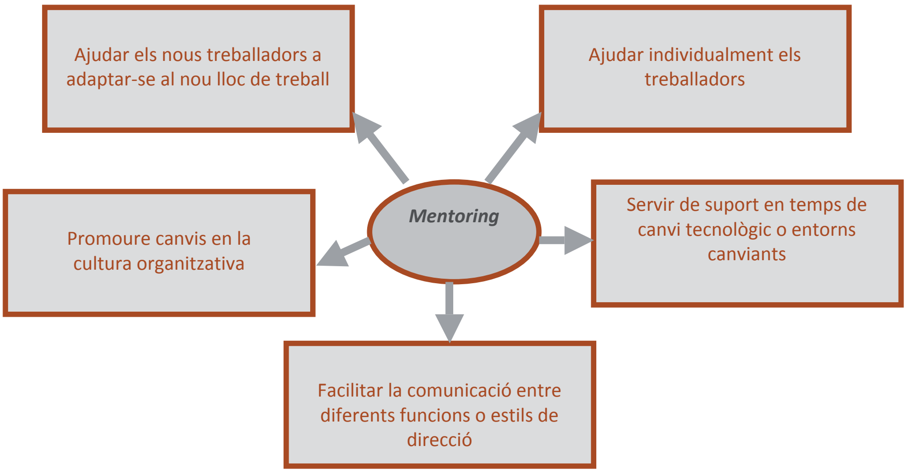
El *mentoring* està reconegut en els últims temps com una eina vital en el món dels negocis.

En general, els mentors són experts sènior que serveixen d'ajuda i referència a una o més persones dins d'una organització. Aquest terme, utilitzat tradicionalment al món de la noblesa, es defineix com l'ajuda d'una persona a una altra, i exerceix un significat especial en les transicions de coneixements, treball o pensament.

Objectius:

Rols que s'han d'assumir per fer un *mentoring* adequat:

Rol	Com es fa?
Facilitador	Creant oportunitats d'aprenentatge i d'ús de noves habilitats
Conseller	Ajudant a explorar les conseqüències de decisions potencials
Treball en grup	Transmetent les seves experiències a altres mentors amb experiència insuficient



Coaching

Una descripció simple i senzilla és la d'assignar al directiu o gerent d'un equip la tasca d'"entrenador" dels seus subordinats. Ens referim a l'activitat de desenvolupament que es produeix en la relació del dia a dia entre cap i subordinat.

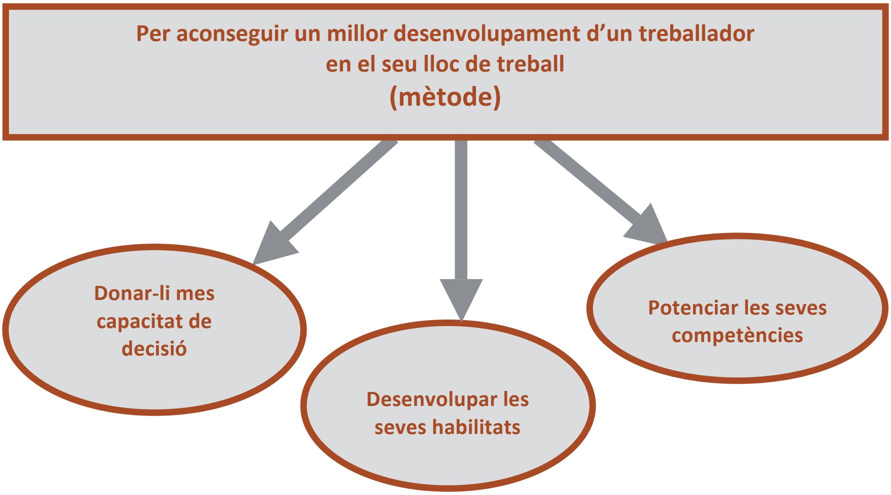
Habilitats per efectuar un *coaching* eficient.

1. Visió i orientació cap a objectius	El cap que actua com a *coach* ha de ser capaç de veure com poden arribar a ser les persones. En aquest sentit ha d'actuar com a impulsor, mostrant-los els beneficis que tindran quan aconsegueixin un nivell de desenvolupament superior.
2. Capacitat per generar alts nivells de confiança	Les crítiques han de ser constructives, i s'han de percebre així; és fonamental saber que ens estan ajudant a millorar.
3. Empatia	Es refereix a la capacitat de poder escoltar i connectar amb els estats personals de l'altre, entenent com se sent i per què les coses són tan importants per a ell.
4. Acceptació de la diversitat	Això no vol dir acceptar les persones com són. El desenvolupament i les característiques personals es mouen en dimensions diferents.
5. Comprensió objectiva	Capacitat per comprendre i fermesa per donar suport a la persona en el seu camí personal de desenvolupament professional.
6. Ser un model	No necessàriament un model de perfecció. Hem de demostrar la nostra disponibilitat a aplicar aquests conceptes en nosaltres mateixos.

Empowerment

És una forma de capacitar o proporcionar a una persona els elements necessaris per atendre i resoldre les situacions de negoci que es plantegen al seu nivell dins l'empresa.

És a dir:



Per això, és fonamental un estil de direcció:

- Participatiu
- Que delegui funcions i responsabilitats

La formació al llarg de la vida com a element de creixement

La formació permanent i continuada és un procés d'ensenyament/aprenentatge actiu i permanent a què tenen dret i a què estan obligats els professionals, que s'inicia en finalitzar els estudis de pregrau o d'especialització i que està destinat a actualitzar i millorar els coneixements, habilitats i actituds dels professionals de qualsevol àmbit davant l'evolució científica i tecnològica i les demandes i necessitats, tant socials com del mateix mercat laboral.

Són objectius de la formació:

- Garantir l'actualització dels coneixements dels professionals i la permanent millora de la seva qualificació, així com incentivar-los en la seva feina diària i incrementar la seva motivació professional.

- Potenciar la capacitat dels professionals per fer una valoració equilibrada de l'ús dels recursos en relació amb el benefici individual, social i col·lectiu.
- Generalitzar el coneixement, per part dels professionals, dels aspectes científics, tècnics, ètics, legals, socials i econòmics.
- Possibilitar l'establiment d'instruments de comunicació entre els professionals

Bibliografia

GALLEGO S. (1999) *Como planificar el desarrollo profesional. Actividades y estratègies de autoorientación*. Barcelona: Laertes

RODRÍGUEZ, M.L.; GIL, T.N. (1983). *Modelos de intervención en orientación educativa y vocacional. Organización de los servicios y recursos*. Barcelona: Promociones Publicaciones Universitarias.

ROMERO RODRIGUEZ, S. (2004). "Aprender a construir proyectos profesionales y vitales". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogia*, 15 (2): 337-354.

SEBASTIAN RAMOS, A., y otros (2003). *Orientación profesional: Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.

SOBRADO, L. (1993) *Intervención psicopedagógica y orientación educativa*. Barcelona: Ed. PPU.

SOBRADO, L.; CORTES, A (2009). *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectives*. Madrid: Biblioteca Nueva.

SUPER, D.E. (1977) "Un modelo de desarrollo de la vida como carrera". *Revista de Psicologia General y Aplicada,* 147: 663-681.

Glossari terminològic en l'àmbit d'orientació professional

Acció tutorial. Acció formativa d'orientació i ajuda que el professor tutor i la resta d'equip docent duen a terme amb els seus estudiants (individualment o en grup, en l'àmbit personal, escolar i professional) mentre exerceixen la seva funció docent. Aquesta acció formativa també s'hauria d'adreçar a la resta d'agents educatius com les famílies.

Acció professional contextualitzada. Actuació vinculada entre les competències de la persona —els seus propis recursos— i la competència professional.

Accions concertades. Marc d'un programa comú establert per diferents estats membres amb l'objectiu d'aconseguir finalitats determinades de tipus industrial, social o de recerca.

Acreditació de competències. Procés pel qual s'atorga un reconeixement de competències a una persona per exercir una professió. Les vies d'acreditació més usuals en el sistema de formació professional al nostre territori són els títols de formació professional, els certificats de professionalitat, els certificats de formació ocupacional o contínua, i els certificats de les accions formatives dels programes de garantia social i de les escoles taller.

Actitud. Predisposició d'una manera de ser o d'actuar d'una persona. Té un component cognitiu i emocional i genera interpretacions subjectives sobre una realitat o una situació.

Activitat professional. Conjunt de tasques laborals dutes a terme per un individu que tenen una certa relació entre si i una congruència en l'àmbit d'un lloc de treball. S'identifiquen mitjançant verbs d'acció i poden agrupar-se en funcions professionals.

Ajuda. Del verb *ajudar*, significa oferir cooperació, posar els mitjans i fer un esforç per aconseguir un objectiu. En orientació es defineix com l'ajut per prendre decisions i en alguns casos es pot entendre com l'objectiu de l'orientació.

Anàlisi de llocs de treball (ADP). Anàlisi detallada i exhaustiva d'un lloc de treball, del contingut, de les funcions i tasques, del rendiment, posició jeràrquica, requeriments, etc., i per tant de les qualificacions i qualitats necessàries per aconseguir un exercici i realització òptima al lloc de treball.

Aptitud professional. Capacitat natural o apresa per exercir una activitat laboral, són habilitats i o destreses desenvolupades de manera competent en una professió determinada.

Àrea funcional d'activitat. Conjunt d'activitats professionals que tenen una base homogènia en l'organització del treball. Les diverses àrees d'activitat en què es divideixen les estructures organitzatives i professionals dels sectors o empreses són: àrea administrativa, comercial tècnica i operativa, etc.

Àrea professional. En contextos educatius, es defineix com un conjunt de continguts, tècniques, objectes físics i símbols agrupats per la necessitat d'afrontar problemes homogenis respecte dels objectius de producció (funcions i subfuncions) i dels coneixements i habilitats necessaris per aconseguir-los (subprocessos). Segons l'INEM, una àrea professional és una agrupació d'ocupacions emmarcades en una fase del procés i/o activitat productiva que poden tenir continguts professionals comuns.

Assessorament. Model d'intervenció psicopedagògica basat en una relació d'ajut per prendre decisions en què la comunicació és un aspecte principal de desenvolupament.

Assessorament vocacional. Procés estructurat d'ajuda tècnica, sol·licitat per una persona que està en situació de transició o incertesa, amb l'objectiu d'aconseguir el millor desenvolupament de carrera professional facilitant i aclarint la informació necessària per avaluar la pròpia experiència en contrast amb el món laboral i poder prendre decisions realistes i encertades.

Autoconcepte. Descripció de les múltiples dimensions (física, psíquica, social, escolar professional, etc.) que configuren una persona, reconegudes com a part d'un mateix. Es generen a partir d'un procés de construcció dinàmica en la interacció amb els altres i l'entorn. Representa conèixer les pròpies aptituds, recursos i limitacions i com a tal el subjecte és un organitzador de les percepcions sobre si mateix.

Autoestima. Valoració que la persona fa sobre si mateixa en funció de la descripció. Implica una representació afectiva, complexa i canviant que es pot reflectir en un grau de satisfacció pròpia.

Autoformació. Aprenentatge assolit mitjançant recursos didàctics adients. Normalment inclou una autoavaluació i, de vegades, un seguiment en la professió del subjecte.

Balanç de competències. Metodologia d'orientació que serveix per definir el projecte professional. El conjunt d'objectius previstos en cada unitat pretenen que la persona se situï en el context, obtingui el seu capital competencial i disposi d'aquest coneixement a favor de l'assoliment de l'objectiu laboral.

Bloc. Espai a Internet que recopila cronològicament articles (denominats *posts)* d'un o diversos autors. La interacció es produeix quan els lectors hi deixen els seus comentaris, l'autor els respon de manera pública i es crea una espècie de diàleg. L'ús o tema de cada bloc és particular; n'hi ha de personals, periodístics, empresarials, educatius, etc.

Bretxa digital. Difusió i desenvolupament desiguals de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) entre diferents països, contextos socials i col·lectius professionals.

Camp professional. Espai de professionalitat cap al qual l'estudiant pot moure's un cop aconseguida una determinada competència professional.

Capacitat professional. Aptitud per dur a terme activitats i tasques laborals. Depèn d'una sèrie de requisits com la maduresa, la formació, l'experiència pràctica, etc. Es tracta d'activitats generades per la formació i per l'experiència en l'exercici laboral desenvolupades amb competència professional.

Capital humà. Personal que forma part d'una empresa. És un concepte tant quantitatiu com qualitatiu perquè no només es refereix al nombre de treballadors sinó a tot el que poden aportar a l'organització.

Carrera (*career*). Seqüència de tots els rols i ocupacions d'una persona al llarg de la vida. El desenvolupament de la carrera és aquell conjunt de factors econòmics, físics psicològics, sociològics i educatius que es combinen per donar forma o contingut a la carrera de qualsevol persona al llarg del cicle vital. Es refereix a aquelles feines, remunerades o no, que les persones fan durant la vida laboral.

Carrera professional. Conjunt de rols i ocupacions que una mateixa persona té al llarg de la serva vida professional.

Carta de presentació. Text escrit que mostra la presentació formal de nosaltres mateixos i del nostre currículum.

Catàleg de qualificacions professionals. Eina del sistema nacional de les qualificacions i formació professional que ordena les qualificacions professionals, susceptibles de reconeixement i acreditació, identificades en el sistema productiu en funció de les competències apropiades per a l'exercici professional. Inclou el contingut de la formació professional associada a cada qualificació, segons una estructura de mòduls formatius articulats en el Catàleg modular de formació professional. L'Institut Català de les Qualificacions Professionals (ICQP) elabora els referents a Catalunya.

Centre col·laborador. En el context de la formació ocupacional, qualsevol centre de formació amb capacitat per impartir formació professional ocupacional reconeguda per l'INEM o per les comunitats autònomes competents, amb indicació expressa de les especialitats formatives homologades. Poden ser centres col·laboradors els centres públics o privats de formació professional, les empreses, institucions, organitzacions o associacions empresarials i sindicals que poden impartir cursos de formació professional ocupacional en les especialitats homologades.

Certificat de professionalitat. Document acreditatiu de la competència adquirida per la via de la formació professional, gestionada per l'Administració laboral.

CIUO. La Clasificación internacional uniforme deocupaciones (CIUO) de la OIT es va publicar per primer cop el 1958. Ordena de forma sistemàtica les ocupacions de tota la població civil activa i inclou la definició d'unes 2.000 ocupacions.

Classificació ocupacional/professional. Sistema d'ordenació i organització jeràrquica de les professions en funció de determinats criteris que, generalment, són el nivell formatiu, el sector d'activitat econòmica i la categoria o nivell de comandament i responsabilitat en l'estructura laboral. Es refereix també al fet de situar cada treballador en la seva categoria en relació amb la titulació, edat, antiguitat, perillositat, etc., segons la classificació nacional, el conveni col·lectiu i la normativa laboral.

Coaching. Estratègia de formació i suport que consisteix que un conseller (*coach*) o tutor observa la conducta d'una persona i l'orienta per tal de millorar les capacitats comunicatives, les relacions interpersonals, el lideratge, el treball en equip, etc.

Codi deontològic. Conjunt de principis i normes ètiques que regulen la conducta de les persones en el seu desenvolupament professional. L'ètica pro-

fessional té a veure amb el rol social d'una professió, les seves funcions i responsabilitats, els objectius, les actituds, etc. cap a les qüestions socials.

Competència de base. Conjunt de coneixements instrumentals relacionats amb el mercat laboral, com el coneixement bàsic del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per poder accedir a una ocupació.

Competència professional. Conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

Competència transversal. Conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessàries per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Aquestes competències tenen un caràcter transversal en moltes ocupacions i contextos i amb un elevat component cognitiu.

Competència tècnica professional. Conjunt de coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per dur a terme una determinada activitat laboral. Es defineixen per un ofici, un perfil professional o un lloc de treball.

Competències. Conjunt de capacitats efectives per dur a terme amb èxit una activitat laboral concreta. No és una probabilitat d'èxit en l'execució d'una feina: és una capacitat real i demostrada. Les competències s'engloben en un conjunt de comportaments observables que inclou: coneixements, habilitats, actituds i valors que s'han d'aportar a una feina per executar-la amb el nivell d'eficiència adequat. Per tant, no n'hi ha prou de tenir els coneixements necessaris per fer una feina (saber) sinó que, a més, cal ser capaç d'aplicar aquests coneixements (saber-ho fer) i tenir l'actitud adequada per fer-ho (voler-ho fer).

Comunicació. Capacitat d'expressar mitjançant el llenguatge verbal, no verbal i escrit pensaments, conceptes i idees amb correcció, de manera amena i comprensible per a qui rep el missatge. Cal expressar la informació de manera que es capti l'atenció i l'interès de la persona receptora.

Consultor o consultora. Expert (orientador, psicopedagog, psicòleg, pedagog, tutor, professor, etc.) que assessora un mediador o intermediari.

***Counseling*/Aconsellament.** Procés de interacció que facilita una millor comprensió de si mateix i de l'entorn. Tradicionalment s'ha entès com un assessorament o consell personal individualitzat basat en la relació cara a cara, bàsicament utilitzat en l'orientació com a procés clínic.

Currículum. Model de document escrit clau a l'hora de presentar la informació relativa a la persona candidata. Serveix per establir el primer contacte amb les organitzacions o empreses on s'aspira a treballar.

Decisió vocacional. Procés elaborat al llarg de la vida que serà més adient a mesura que la persona sigui capaç d'integrar el coneixement de si mateixa amb els requisits professionals i amb les seves aspiracions i interessos.

Desenvolupament de carrera. Conjunt de factors psicològics, sociològics, educatius, físics, econòmics i de sort (atzar) que es combinen per influir en la naturalesa i el significat de la feina al llarg de la vida de qualsevol persona.

Desocupat o desocupada. Persona en situació d'inactivitat forçosa o obligatòria com a conseqüència que no troba feina encara que en busca de manera activa. Aquestes dues condicions són necessàries per referir-nos a una situació de desocupació.

Dinàmica de grup. Eina metodològica en què es planifiquen una sèrie d'activitats amb la finalitat de dur a terme processos d'ensenyament-aprenentatge, en les quals les persones que hi participen formen part activa del procés. Les tècniques varien segons la finalitat, el context, les característiques del grup, etc.

Diagnòstic de necessitats formatives. Avaluació de les competències relacionades amb un lloc de treball, incloent-hi les perspectives evolutives i les qualificacions que existeixen professionalment. Aquesta anàlisi representa la base per elaborar un conjunt de referències formatives i la prescripció d'un projecte professional.

Dimensió europea en educació. Aquesta expressió associada a l'àmbit de l'educació apareix per primera vegada a la Resolució del Consell de Ministres d'Educació reunits el 9 de febrer de 1976. Respon a la necessitat reconeguda de procurar que les institucions escolars contribueixin a crear entre les joves generacions la consciència que existeix la comunitat europea, que es desenvolupa i que pren nota d'una sèrie de decisions que influeixen en el present i poden determinar el futur.

Discriminació positiva. Acció o esforç especial, necessari per contribuir a augmentar la igualtat d'oportunitats per a certes persones que, per diversos motius, es troben en situació de desavantatge per accedir a la feina, l'educació, etc.

DOT (*Dictionary of Occupational Titles*). Un dels intents més elaborats de classificar les ocupacions que inclou informació de més de 20.000 feines. La primera edició data de 1939 i posteriorment se n'han fet revisions.

Eficàcia professional. Nivell en el qual una persona o organització sociolaboral aconsegueix els resultats programats en el desenvolupament de l'acció laboral amb els recursos disponibles i en una dimensió temporal prefixada.

Apoderament. Sistema d'organització que té com a finalitat potenciar l'activitat autònoma dels treballadors i la presa de decisions basant-se en una difusió àmplia de la informació i en el treball en grup.

Entrevista d'orientació. Estratègia fonamental de comunicació interpersonal en la relació orientadora (orientador-orientat) utilitzada per obtenir o donar informació a les persones per millorar el coneixement d'elles mateixes i del seu entorn laboral i/o professional amb la finalitat de saber prendre les decisions corresponents.

Entrevista de definició i seguiment. Reunió mitjançant la qual s'informa i es donen estratègies per a la cerca, anàlisi i decisió dels elements clau del projecte professional. En l'entrevista de seguiment la persona fa una avaluació contínua de l'execució de l'acció que estigui fent per aconseguir una de les fites establertes.

Entrevista de tancament. Reunió que té com a objectiu avaluar el procés i concloure'l.

Entrevista inicial. Reunió que té com a finalitat aclarir i confirmar la demanda expressada, presentar la idea de projecte professional, crear un vincle, començar a treballar sobre alguns factors d'ocupabilitat.

Escolta activa. Tècnica consistent a atendre amb interès per tal de donar valor a la paraula de l'altra persona. Significa escoltar des del punt de vista de qui parla. Per tant, implica atenció plena cap a l'interlocutor: captar el significat de la totalitat del missatge, d'allò que expressa directament i indirectament.

Estratègia global de desenvolupament competencial. Tècnica per identificar, experimentar i transferir les competències pròpies i el nivell d'execució després d'haver trobat evidències en l'experiència i haver definit estratègies de transferència a altres contextos i realitats. És interessant tenir la referència de les competències i el nivell d'execució exigits per a la pràctica de l'ocupació triada.

Eurobiblioteca. Biblioteca pública que s'integra en la xarxa de centres dipositaris de les publicacions de la Comissió Europea en virtut d'un conveni de col·laboració amb la Comissió.

Euroguies. Publicació de l'Oficina de Cooperació Educativa i Científica en col·laboració amb diferents països que recull informació d'utilitat per al professorat i per a l'estudiantat, amb l'objectiu de ensenyar-los a orientar-se, intercanviar experiències i a cooperar en l'àmbit europeu.

Euroorientació. Introducció de la dimensió europea en els sistemes d'orientació educativa i professional de cada país que és membre de la Unió Europea. Té com a objectiu aconseguir una orientació de processos, accessible a qualsevol ciutadà europeu i ajudar-lo amb l'adaptació als canvis del mercat de treball.

Eurotecnet. Programa d'acció comunitària en l'àmbit de la formació professional i de les noves tecnologies de la informació.

Factor competencial de l'ocupabilitat. Element equivalent a competència professional o capital competencial vinculat a una ocupació.

Factor d'incidència. Variable de l'ocupabilitat que és un determinant clau per a l'ocupació, és modificable i accessible a la persona i és entès com a significatiu per a ella.

Factor estructural de l'ocupabilitat. Variable política, econòmica i social que conforma les oportunitats objectives d'accés i permanència a l'ocupació amb la qual es trobarà la persona.

Factor personal de l'ocupabilitat. Element que forma part de la vida privada de les persones amb les quals es treballa. Una part important està vinculada al passat de la persona (del passat més llunyà al més immediat) i es reflecteix en les trajectòries vitals, formatives i laborals i l'altra part inclou el posicionament present davant del treball i la situació socioeconòmica de la persona.

Famílies professionals. Conjunt d'ocupacions que tenen elements afins o comuns en l'àmbit professional o laboral. Són un referent dels catàlegs de qualificacions i serveixen per possibilitar la integració de les ofertes de formació professional amb connexió al sistema productiu.

Fase inicial del procés d'inserció. Etapa en què es formalitza la voluntat de la persona a iniciar un procés d'inserció amb l'acompanyament del dispositiu.

Fase de tancament del procés d'inserció. Etapa final del procés d'inserció que té com a objectiu consolidar els canvis en l'ocupabilitat i reduir fins a acabar-se la funció d'acompanyament.

Fase de treball del procés d'inserció. Moment en què es produeix el gruix del procés d'inserció i es construeix l'itinerari individual, que inclou el projecte professional.

Filó d'ocupació. Espai sociogeogràfic que designa una localització que integra estructures econòmiques, moviments de béns i serveis i mercat d'ocupació. S'hi desenvolupen noves funcions i comeses laborals diferents dels àmbits clàssics i adreçats a la satisfacció de les necessitats socioprofessionals.

Formació en alternança. Model d'organització d'un pla formatiu que combina adequadament fases de preparació teòrica al centre educatiu i de capacitació pràctica en una organització sociolaboral.

Formació ocupacional. Subsistema de la formació professional que es basa en les actuacions formatives que tenen com a objectiu la inserció o reinserció professional de les persones demandants d'ocupació. Es du a terme mitjançant la qualificació, requalificació o actualització de les seves competències laborals, que després es podran acreditar mitjançant els certificats corresponents.

Formació professional (*vocational education*). Conjunt d'accions formatives dutes a terme en institucions docents i sociolaborals que tenen com a finalitat dotar les persones de les competències professionals adients per exercir una ocupació o conjunt d'ocupacions.

Formació professional contínua. Conjunt d'accions formatives dutes a terme per les empreses, els treballadors o les organitzacions, a partir de les modalitats previstes, adreçades tant a la millora de les competències o qualificacions com a la requalificació dels treballadors en actiu. Així es permet compatibilitzar la major competitivitat de l'empresa amb la formació individual del treballador.

Formació professional específica. Activitats formatives regulades i homologades pel Ministeri d'Educació i Ciència (formació reglada).

Formació professional per a l'ocupació. Activitats formatives no regulades pel sistema educatiu oficial (LOE). Aquests estudis disposen de validesa professional, tot i que no tenen validesa acadèmica, ja que no atorguen titulacions oficials.

Funció orientadora. Funció que es basa en l'aclariment permanent, en la provisió d'informació i l'estimulació de coneixement, en la promoció de la capacitat d'anàlisi, en el contrast d'alternatives i en la mobilització per a l'acció. Així, la persona promou la presa de decisió i acció des de la reflexió.

Gestió per competències. Model de gestió de recursos humans que es pot aplicar a tots els àmbits de la gestió de personal: des de la selecció d'un determinat candidat fins a la formació que rep, l'avaluació de l'acompliment i les seves possibilitats de promoció.

Globalització. Tendència dels mercats i de les empreses a expandir-se, de manera que aconsegueixen una dimensió mundial que sobrepassa les fronteres nacionals.

Grup professional. Conjunt que aglutina unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i els continguts generals de la prestació, i poden incloure tant diverses categories professionals com diferents funcions o especificitats professionals.

Habilitat. Capacitat o destresa per dur a terme tasques específiques. El conjunt d'habilitats d'una persona és l'element diferenciador que conforma un perfil personal i/o professional.

Identitat digital. Rastre que deixa una persona a Internet, conformat pel conjunt de dades que es poden trobar a les xarxes socials en què està registrada, blogs i/o qualsevol altra plataforma que parli d'aquesta persona.

Igualtat d'oportunitats. Equiparació total de gènere en relació amb l'accés a la formació i a l'ocupació, la qual cosa implica gaudir dels mateixos deures i drets de la societat.

Informació ocupacional. Totes aquelles dades que és necessari conèixer per accedir al mercat laboral i a determinades professions, com ara, els requisits i tècniques d'accés, els recursos per accedir a les ofertes d'ocupació, etc.

Informació professional. Conjunt de dades necessàries per entrar en el mercat laboral i en determinades professions, com ara les condicions i estratègies d'accés, els recursos per poder anar a les ofertes de treball, la tipologia dels contractes laborals, les tècniques de recerca d'ocupació, etc.

Inserció ocupacional. Obtenció d'una feina, que pot estar relacionada o no amb la preparació o formació de la persona que l'ocupa.

Inserció professional. Obtenció d'una feina relacionada amb l'especialització professional que té la persona.

Interessos professionals. Aquelles activitats professionals que desperten la curiositat i l'atenció d'una persona i per les quals es decanta en les eleccions que configuren la seva trajectòria formativa laboral.

Intervenció. Del verb *intervenir*, significa prendre part en algun assumpte. L'orientació i la intervenció psicopedagògica és un procés d'ajut continuat a totes les persones, en tots els seus aspectes, amb l'objectiu de potenciar el desenvolupament humà al llarg de tota la vida.

Itinerari d'inserció. Producte resultant de personalitzar l'oferta general d'un dispositiu a l'objectiu i les necessitats d'inserció de cada persona usuària, per la qual cosa l'itinerari ha d'haver-se formulat en clau de projecte professional.

Itinerari professional. Conjunt de possibles recorreguts que poden donar-se en ocupacions que corresponen o no a un mateix àmbit laboral. Són les diferents vies per on es pot passar dintre del desenvolupament d'un projecte professional.

Llibre blanc. Document en què la Comissió Europea analitza una determinada problemàtica i planteja futures possibles línies d'actuació. Aquest document no té caràcter vinculant, sinó que és un text de reflexió que serveix de referència per a les actuacions comunitàries futures. Probablement el més conegut és el *Llibre blanc sobre creixement, competitivitat i ocupació*.

Llibre verd. Document de reflexió elaborat per la Comissió Europea abans de posar en marxa una determinada estratègia a escala europea, que té com a objectiu principal recollir opinions i contribucions dels sectors afectats per les futures noves directrius.

Maduresa vocacional. Aptitud per realitzar activitats de transició característiques del desenvolupament formatiu i professional, així com la preparació per fer eleccions educatives i professionals, adients a l'edat i al grau de maduresa. Es vol interpretar com les conductes de la persona quan du terme diverses activitats de desenvolupament pròpies de cada etapa madurativa.

Marca personal (*personal branding*): Trets distintius que conferim a la nostra identitat digital i que ens fan més visibles i més identificables a la xarxa, tot aportant un element diferenciador al nostre perfil professional que ens pugui fer destacar, en funció de l'objectiu que ens hàgim marcat.

Mentoria. Estratègia formativa i d'integració empresarial que consisteix a adscriure un professional com a tutor d'una persona perquè l'ajudi a resoldre els problemes durant la recerca d'ocupació i perquè li possibiliti el desenvolupament professional.

Mobilitat funcional. Estratègia que consisteix a destinar un treballador a una tasca diferent de la que fa habitualment per necessitats de producció o bé per altres motius. Sempre cal tenir en compte el grup professional.

Mobilitat professional. Estratègia que, en un sentit clàssic de caràcter soci geogràfic, s'entén com la competència d'una persona per canviar o adaptar-se a noves situacions laborals en l'àmbit dels desplaçaments que fan les persones en un espai determinat per raons de feina.

Mòdul formatiu. Conjunt de coneixements professionals que, estructurat pedagògicament, correspon amb una etapa significativa del procés d'aprenentatge i constitueix una unitat bàsica de l'avaluació.

Mòdul professional. Oferta formativa de formació professional específica, que pot ser de grau mitjà o grau superior. Es tracta d'una formació estructurada en un conjunt de coneixements, habilitats i destreses orientades cap a l'exercici d'una professió. Té una durada d'entre 1.000 i 1.800 hores, distribuïdes en un o dos cursos escolars.

Monografia professional. Anàlisi àmplia amb una descripció minuciosa i específica de les necessitats, expectatives, característiques i tasques que es desenvolupen en una determinada professió.

Motivacions envers el treball. Valors i principis que guien la nostra conducta i les decisions que prenem en el nostre acompliment professional, és a dir, les atribucions que donem a la feina. Són elements que es troben en la base de les nostres creences i esquemes mentals i, per tant, no són fàcilment modificables.

Motivació professional. Expectativa mitjançant la qual la persona construeix la representació d'un objecte com a fita que espera aconseguir per satisfer les seves necessitats en l'àmbit laboral. Es materialitza a través dels factors que influeixen en la conducta laboral que determinen la seva intensitat, l'orienten cap a determinats objectius professionals i incideixen en la seva pertinença..

Networking. Gestió, creació i foment de la xarxa de contactes personals i professionals, que permet la interrelació amb altres actors (coneguts, professionals, empreses, etc.), i també accedir a informació privilegiada i la sinèr-

gia de coneixements, de manera que es potencia l'aparició de possibles oportunitats professionals. Les xarxes socials (personals i professionals) són eines 2.0 que faciliten i potencien el *networking* professional.

Necessitats de formació. Diferència de coneixements o de competències que hi ha entre el perfil professional requerit i el perfil professional real de la persona.

Nivell baix de qualificació. Fase que designa persones joves i adultes amb nivells d'escolarització reduïts i amb una qualificació professional limitada o obsoleta que està en perill de perdre el lloc de treball.

Noves tecnologies (NT). En general, és un concepte aplicat a les tecnologies informàtiques. L'expressió es pot utilitzar en el sentit més ampli per designar la utilització de documents d'àudio, vídeo, guions escrits o mitjans informàtics.

OCDE (Organització per la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic). Organització intergovernamental creada el 1960 per la convenció de París. Té com a funció principal coordinar i confrontar els problemes comuns que hi ha en els països d'economia de mercat.

Ocupabilitat. Capacitat d'un treballador o treballadora per mantenir el seu lloc de treball o per trobar una altra feina en un moment determinat de la seva vida.

Ocupació. Terme polisèmic que pot definir diversos aspectes socials i econòmics referents a la realització del treball i generalment està associat amb l'ocupació laboral de les persones en situació professional activa. Es relaciona amb una activitat econòmica i és equiparable al lloc de treball que ocupa una persona.

Ofici. En l'origen aquest terme s'associava a les professions manuals, però avui dia està en desús i s'utilitza sovint *professió* com a terme genèric, que aglutina la noció d'ofici.

OIT (Organització Internacional del Treball). Organisme de les Nacions Unides l'origen del qual es remunten al Tractat de Versalles (1919). Té com a objectiu la promoció de la justícia social a través de les condicions de vida i laborals. La seu de la Secretaria Permanent de la oficina de l'OIT és a Ginebra. Entre les seves funcions, destaca l'estudi de les professions. Ha elaborat la Classificació internacional uniforme d'ocupacions (CIUO).

Organització (empresa). Coordinació general de les activitats d'un cert nombre de persones que intenten aconseguir una finalitat i un objectiu comú

i explícit, mitjanant la divisió de funcions i del treball a través d'una jerarquia de l'autoritat i la responsabilitat.

Orientador o orientadora. Professional responsable de coordinar accions psicopedagògiques que tenen lloc en diversos contextos educatius, socials, professionals, familiars. Realitza funcions i competències orientadores i cal que el seu perfil professional integri la capacitat de comunicació i de coordinació.

Orientació professional. Procés d'ajuda tècnica dirigida a una persona o grup perquè assoleixi un coneixement complet de les seves potencialitats, amb la finalitat d'aconseguir una presa de decisions adient i una integració personal, educativa, social i laboral.

Orientació individual. Guiatge destinat a la persona únicament per tal que disposi del coneixement convenient per analitzar i valorar diferents variables i alternatives i prendre decisions en relació amb el procés propi. Té la força que tot el contingut de treball fa referència directa a les necessitats i opcions de la persona en relació amb el context. Principalment es realitza a través d'entrevistes.

Orientació grupal. Guiatge destinat a un grup de persones que tenen necessitats i objectius de treball compartits. El grup és un element incentivador, ja que fa emergir molts i diversos elements d'anàlisi i treball a partir del posicionament, les opinions i les experiències de les persones que el componen. Es realitza a través de sessions grupals.

Perfil d'un lloc de treball. Anàlisi quantitativa i qualitativa d'un lloc de treball en funció de les competències i activitats requerides actualment que comporta una projecció de la seva evolució a curt i mitjà termini.

Perfil professional. Conjunt de competències professionals que es requereixen d'una persona que ocupa un lloc de treball determinat. Constitueix la base per delimitar la formació relacionada amb una titulació o certificat de professionalitat.

Pla de formació. Conjunt integrat i ordenat d'accions de formació necessàries per resoldre els problemes de competència que hi ha en una empresa i satisfer així les seves necessitats de formació.

Planificació de carrera. Procés mitjançant el qual les persones joves i adultes determinen les seves habilitats, interessos i valors. Consideren les opcions que s'ajusten a les seves característiques personals, es fixen objectius professionals i estableixen les estratègies per aconseguir les fites proposades.

Planificació de la cerca de feina. Organització del procés per buscar feina a través de la definició d'objectius, la previsió de recursos, la temporalització i la identificació dels resultats esperats.

Dossier professional. Carpeta on es recullen les experiències personals, formatives i laborals d'una persona, i permet disposar de les mostres del que ha aconseguit amb la formació i experiència. Aquest dossier descriu i valora l'assoliment progressiu d'habilitats i experiències i serveis com a eina per avaluar la qualificació professional i l'adaptabilitat laboral de la persona que l'elabora.

Potencial professional. Conjunt de competències professionals i capacitats de cada persona que encara no han estat utilitzades i que podrien ajudar a aconseguir un millor desenvolupament professional.

Pràctica professional. Activitats formatives que es duen a terme en l'aprenentatge aplicat d'un conjunt de competències, habilitats i actituds. Les pràctiques tenen una funció principal en la concepció i el desenvolupament d'experiències reals dintre de la formació professional que s'orienta sobretot al desenvolupament ocupacional immediat.

Procés d'autoconeixement. Exercici individual que comporta reflexionar sobre les competències tècniques pròpies (formació acadèmica, trajectòria professional, coneixements lingüístics, etc.), personalitat (característiques personals, objectiu professional i vital, grau de motivació, confiança en un mateix, adaptabilitat, relació amb els altres en la vida professional i personal, etc.) i adaptabilitat personal als canvis (capacitat de treball en equip, d'integració, de progressar en una empresa nova, etc.).

Procés de selecció. Procés a través del qual una empresa o organització tria una persona per cobrir una plaça vacant. Conjunt d'accions que han de permetre conèixer, avaluar i decidir, entre totes les persones que opten a un lloc de treball, quina és la que més s'hi adequa. L'èxit d'aquest procés rau a fer coincidir al màxim les necessitats i les expectatives de les persones candidates amb les necessitats i les expectatives de les organitzacions. El procés de selecció es compon de diferents fases: reclutament, recepció de candidatures, preselecció, proves de selecció, entrevista de selecció i valoració i decisió.

Professió. Terme que s'utilitza generalment amb una doble accepció: com a genèric i sinònim d'ocupació, que inclou la idea d'ofici, i com a ocupació de caràcter intel·lectual. En general, es defineix com la qualificació que

posseeix una persona, l'ha assolit mitjançant la formació i l'experiència, i l'habilita per dur a terme una sèrie d'ocupacions determinades. La professió implica una preparació prèvia que pot ser de més o menys durada o de més o menys polivalència per exercir diverses ocupacions.

Professiograma. Conjunt de requeriments aptitudinals, físics, acadèmics, de qualificació professional, competencials, etc. que requereix una professió, ocupació o lloc de treball. .

Programa d'orientació. Intervenció psicopedagògica planificada en un determinat context, adreçada a assolir uns objectius com a resposta a la priorització i satisfacció d'unes necessitats concretes. El procés d'elaboració de programes orientadors comença amb el diagnòstic de les necessitats del context, segueix amb el disseny, l'aplicació i l'avaluació i finalitza amb les propostes de millora.

Projecte professional. Definició de l'objectiu professional de futur i elaboració del seu pla d'acció, és a dir, els passos per assolir-lo. Les actuacions d'aquest projecte professional han d'estar ben delimitades i planificades en el temps, com un recorregut que fa una persona per millorar la seva ocupabilitat i assolir un objectiu d'inserció o laboral.

Projecte professional i vital. Construcció activa, en què es treballa sobre la imatge d'un mateix. Implica adquirir una sèrie de coneixements, habilitats i actituds, la qual cosa requereix un procés previ d'informació, exploració, decisió i formulació d'objectius, que es concreta en un pla d'acció que genera desenvolupament professional.

Promoció professional. Aspecte del desenvolupament professional vinculat amb la carrera en què la persona pot progressar i millorar. Aquest progrés pot ser horitzontal, quan l'avenç es projecta amb l'assoliment de més competències en el mateix lloc de treball.

Qualificació. Especificació oficial de la competència professional, apropiada per a la producció i l'ocupació, que acredita la competència a les persones que la tenen.

Qualificació professional. Conjunt de coneixements, capacitats i competències que permeten comprendre i dominar una situació professional específica, reproduir-la dintre d'un entorn i en el conjunt del procés de producció. És transferible amb unes altres situacions de feina en la mateixa empresa o bé en empreses diferents (FORCEM).

Recerca de feina 2.0. Ús de les eines 2.0 per a la recerca activa de feina: plataformes de mitjans socials, publicació de continguts, etc. Aquest tipus de recerca presenta avantatges respecte als mètodes tradicionals, en la mesura que confereix un paper més actiu a la persona que busca feina, que a la vegada disposa de més elements per definir el seu perfil professional a la xarxa.

Reformulació. Recurs que permet a l'orientador retornar (efecte mirall) a la persona allò que li ha comunicat reflectint el contingut verbal i no verbal del missatge. També expressa la seva resposta mitjançant codis verbals i no verbals. La reformulació va de la mà de l'escolta activa, un bon professional estableix la comunicació a partir d'aquests dos elements. La reiteració i l'aclariment s'inclouen en aquest concepte.

Representació professional. Conjunt d'idees, imatges i sentiments que té una persona en relació amb l'exercici de la professió. Té caràcter evolutiu.

Reputació digital. Valoració social d'una persona a partir de la imatge que reflecteixen Internet i els mitjans de transmissió digital.

Resiliència. Manera de reconèixer i augmentar les capacitats pròpies per fer front a situacions problemàtiques rellevants i obtenir del procés vital el màxim benestar que sigui possible. Des de l'òptica del desenvolupament personal, formatiu, social i professional, aquest concepte es fonamenta en tres pilars bàsics, que són la necessitat de subsistir i resistir de la manera més satisfactòria possible, la capacitat per modificar els problemes greus en el desenvolupament personal i formatiu, i l'aclariment de tot allò que té valor tant individual com social.

Resultats. Grau d'acompliment dels objectius, que poden ser quantitatius i qualitatius i fan referència a fets tangibles, concrets, identificables i localitzables temporalment. Es poden avaluar resultats personals o grupals que fan referència a una agrupació de subjectes a l'àmbit laboral.

Sector productiu. Cadascuna de les agrupacions en què es poden dividir les empreses segons els diferents productes i/o serveis que produeixen principalment.

Sessió de treball. Reunió que té com a finalitat principal proporcionar elements per a la identificació, transferència i experimentació de competències. El grup és el protagonista, ja que el contingut parteix del coneixement i dels recursos de cada participant. L'orientador té la funció de facilitador:

modera, dinamitza i aporta estratègies, línies de treball i informació oportuna de manera dosificada quan el moment ho requereix.

Sessió grupal informativa. Reunió que té com a objectiu oferir informació sobre un tema concret, pot dirigir-se a un nombre ampli de persones perquè la comunicació és bàsicament unidireccional: de la persona experta al públic, el grau de participació és limitat.

Sessió grupal formativa. Reunió que té com a objectiu afavorir la capacitació per desenvolupar competències tècniques i bàsiques. Aquesta activitat implica una interacció entre professorat i alumnat amb un alt grau de participació d'aquest darrer. Generalment s'empra una metodologia teoricopràctica.

Sexisme. Terme que s'utilitza per explicar les actituds que introdueixen la desigualtat i la jerarquització en el tracte que reben les persones sobre la base de la diferenciació sexual.

Sobreformació. Manca d'adequació formativa entre la persona i el lloc de treball que ocupa, normalment per excés formatiu de la persona en relació amb el lloc de treball.

Sistema nacional de qualificació i formació professional. Procés pel qual s'estableix la identificació, adquisició, reconeixement i certificació de les competències requerides per aconseguir els objectius de la producció i ocupació.

Tasca. Seqüència d'activitats professionals que constitueixen un conjunt identificable ·la fita de les quals consisteix a aconseguir uns determinats resultats en relació amb uns processos tècnics i organitzatius definits en una entitat sociolaboral (empresa, taller, etc.).

Tècnica de cerca de feina. Conjunt d'eines, recursos i procediments que possibiliten a la persona que busca feina el contacte amb el mercat laboral amb l'objectiu d'incorporar-s'hi.

Teletreball. Forma flexible en l'organització de la feina que no requereix la presència del treballador en el lloc de treball, ja que ho fa des de casa. Respon una automatització avançada del sector serveis i la disposició de les infraestructures de la informació i la comunicació.

Teoria de l'encaix laboral. Desenvolupada per Dawis i Lofquist, es basa en la hipòtesi que la correspondència entre les necessitats del treballador i els sistemes de reforç prediuen la satisfacció laboral. Aleshores, la relació entre els components de satisfacció laboral i la manca d'aquesta determina

el temps que un treballador roman en el mateix lloc de treball. Quan es produeix una discrepància entre les necessitats del treballador o les seves competències i els requeriments pel lloc de treball o les seves competències, el canvi s'ha de produir en el treballador o en l'entorn laboral.

Transició professional. Estat de canvi o de mobilitat d'una situació laboral a una altra. Representa una manera de relacionar-se amb l'entorn i genera una modificació personal que pot incidir en la identitat pròpia de la persona.

Treball precari. Feina que s'inclou dintre d'una economia informal i es caracteritza per la manca de protecció jurídica. Es du a terme en unes condicions no desitjables per manca o insuficiència d'estabilitat, horaris, salaris, perillositat o protecció jurídica.

Unitat de competència. Conjunt de realitzacions professionals o tasques amb valor i significat de treball.

Unió Europea. Va ser creada amb el Tractat de Maastricht el 1992, i va aconseguir unificar la política i els aspectes monetaris i econòmics de tractats anteriors. Treballa sobre política exterior, codecisió, unió econòmica i monetària, cohesió econòmica i social, seguretat i defensa, política social i política interior.

Via d'accés. Canal a través del qual la persona que busca feina pot contactar amb les empreses demandants de feina.

Vocació. En un sentit més tradicional, fa referència a un presumpte destí personal pel qual les persones tenen atracció o també es pot entendre com una tendència o inclinació que sorgeix de la pròpia persona i la impulsa cap a la realització d'una determinada activitat.

Web 2.0. Terme utilitzat per referir-se a una segona generació en la història del desenvolupament de tecnologia web basada en comunitats d'usuaris i una gamma especial de serveis, que fomenten la interactivitat i l'intercanvi àgil i eficaç d'informació entre els usuaris. La web 2.0 també s'anomena web social pel seu enfocament col·laboratiu i de construcció social.

Xarxes socials. Aplicacions web que permeten compartir continguts, interactuar i crear comunitats i grups sobre interessos afins. Un tipus concret de xarxa social són les xarxes professionals, que permeten la interrelació i el contacte entre professionals i de professionals amb empreses.

Aquesta *Guia d'orientació per a l'ocupació* que teniu a les mans (fruit del treball conjunt de diversos professionals) vol ser una eina útil d'acompanyament en la vostra presa de decisions. Per això us ofereix recursos, activitats, estratègies, tècniques i vies que us ajudaran a transitar amb seguretat en el procés de preparació del futur professional a partir de l'autoconeixement, des de l'establiment del pla de carrera fins a la integració en la societat com a adult i professional.

[publicacions]
urv